

TRANSPARÈNCIA I PROTECCIÓ DE DADES EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DELS RECURSOS HUMANS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL.

GUIA DE GESTIÓ PER A LA PUBLICITAT ACTIVA I L'ACCÉS.

Treball de fi del Màster de Gestió Pública Avançada.
Curs 2019-2020

Alumna Isabel Surís Jordà

Tutora Àgata Solernou Viñolas

AGRAÏMENTS

Vull agrair a la meva tutora, Àgata Solernou, la seva implicació, que m'ha fet tocar de peus a terra en els sempre complicats mons de la transparència i la protecció de dades.

També vull agrair a l'Ajuntament de L'Hospitalet haver-me donat la possibilitat de realitzar el Màster de Gestió Pública Avançada.

DEDICATÒRIA

Dedico aquest TFM a les persones que formen part del servei de Planificació i Desenvolupament dels RRHH de l'Ajuntament de L'Hospitalet, que amb la seva callada dedicació són exemple de professionalitat i entrega al servei públic i amb el seu sentit de l'humor, fan fàcil els moments complicats que, en ocasions, inevitablement, comporta la prestació del servei.

Des de la infancia aprendí que nunca se debe huir y que siempre se debe disponer de razones para todo lo que decimos y saber expresarlas.

José María Mena.

ÍNDEX

Pag.

ABREVIATURES	5
1.- INTRODUCCIÓ	7
2.- DESCRIPCIÓ DEL MARC NORMATIU	10
3.- ITINERARI DELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ	13
3.1.- Descripció del procediment de selecció	13
3.2.- Descripció dels procediments de provisió de llocs de treball	15
3.2.1.- Sistemes ordinaris	15
3.2.2.- Sistemes extraordinaris	17
4.- TRANSPARÈNCIA VERSUS PROTECCIÓ DE DADES	19
5.- PUBLICITAT ACTIVA	25
5.1 Oferta d'ocupació pública	27
5.2 Convocatòries i bases del procés de selecció i provisió de llocs de treball	27
5.3 Llistes de persones participants	30
5. 4 Òrgans de selecció	38
5.5 Resultats dels aspirants a les diferents proves i mèrits	40
5.6 Resolució del procés selectiu	42
5.7 Recursos interposats i resolució dels mateixos.	44
5.8 Nomenaments.	45
6.- SOL·LICITANTS D'INFORMACIÓ	47
6.1 Persones interessades en el procediment	48
6.2 Representants del personal	52
6.3 Electes locals	55
7.- ACCÉS A INFORMACIÓ CONTINGUDA A L'EXPEDIENT	59
7.1.- Sol·licituds	60
7.2.- Al·legacions a les llistes provisionals	62
7.3.- Qualificacions atorgades a les diferents proves	62
7.3.1- Proves test, teòriques, pràctiques i memòries	63
7.3.2 Assistència de públic en les proves orals i gravació	64
7.3.3.- Psicotècnics i entrevistes	66

7.4.- Mèrits i currículums.....	68
7.5 Informes previs a la designació en el sistema de lliure designació.....	71
7.6 Aportació dels documents relatius als requisits.....	72
7.7 Actes dels òrgans qualificadors.....	74
7.8 Contractació laboral	75
8.- DISSENY DE LA PROPOSTA PRÀCTICA.....	77
8.1 Diagrama de fluxes del procés de selecció.	78
8.2 Diagrama de fluxes del procés de provisió pel sistema de concurs	80
8.3 Diagrama de fluxes del procés de provisió pel sistema de lliure designació.....	81
9.- CONCLUSIÓ	82
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	86
ANNEX I ACORD DE MOBILITAT DE L'AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET	88
ANNEX II ACORD SOBRE LA PRESÈNCIA DELS REPRESENTANTS SINDICALS COM A OBSERVADORS ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE L'AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET.....	97

ABREVIATURES

AEPD Agència Espanyola de Protecció de Dades.

AN Audiència Nacional.

APDCAT Agència Catalana de Protecció de Dades.

BOE Butlletí Oficial de l'Estat.

BOP Butlletí Oficial de la Província.

CE Constitució espanyola.

CTBG Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

DOGC Diari Oficial de la Generalitat.

EAPC Escola d'Administració Pública de Catalunya.

ET Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.

GAIP Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública.

LISOS Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat per reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

LMRLC Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

LOLS Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical.

LOPDGG Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

LPAC Llei 39/2015 d'1 d'octubre de procediment administratiu comú de les administracions públiques.

LRBRL Llei 7/1985, de 2 d'octubre, reguladora de les bases del règim local.

LRJ Llei 40/2015, d'1 d'octubre del règim jurídic del sector públic.

LRJPAPC Llei 26/2010, de 3 d'agost de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya.

LTAIPBGC Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

LTAIPBGE Llei 19/2013, de 9 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

RD 896/1991 Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel que s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a que s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local.

LUMEC Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya.

RGPD Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel que es deroga la directiva 95/46/CE.

RIPPE Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General del Estat aprovat per reial decret 364/1995, de 10 de març.

ROF Reial decret 2568/1986, 28 de novembre, pel que s'aprova el reglament d'organització i règim jurídic de les entitats locals

RPEL Reglament del personal al servei de les entitats locals aprovat per decret 214/1990, de 30 de juliol (STSJ de Catalunya de 11 de juny de 2002, RJCA/2003/518).

RPPC Reglament general de provisió dels llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat per decret 123/1997, de 13 de maig.

RSGC Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat per decret 28/1986, de 30 de gener.

TC Tribunal Constitucional.

TREBEP Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

TRLMRLC Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

TRRL Text refós de les disposicions vigents en matèria de règim local aprovat per reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.

TS Tribunal Suprem.

TSJ Tribunal Superior de Justícia.

TUFPC Refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat per decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

1.- INTRODUCCIÓ

Amb l'entrada en vigor de les lleis de transparència i l'augment del control en matèria de dades personals, que va quedar plasmat al Reglament (UE) 2016/679 i posteriorment a la Llei orgànica, 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, sorgeix la necessitat en les Administracions Públiques, de determinar de quina forma s'ha de donar publicitat i accés a la informació pública.

Tot això comporta que, en ocasions, l'Administració hagi de ponderar l'abast de la informació sol·licitada i hagi d'interpretar la normativa aplicable al cas concret, qüestió complexa atenent a la gran casuística que es pot plantejar.

Amb aquest punt de partida i com a empleada pública en el Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de L'Hospitalet em sorgeix l'interès per desenvolupar el tema de transparència relacionat amb la protecció de dades en l'àmbit de la selecció i la provisió de llocs de treball de l'administració local, atès que cada vegada amb més freqüència existeix la necessitat de donar sol·lució als casos concrets que es plantegen. Per aquest motiu també m'interessa analitzar la vessant pràctica tant de la publicitat activa, com del dret d'accés.

Les dicotomies que es plantegen, es relacionen amb el dret a conèixer versus l'obligació de reserva, amb la publicitat versus la privacitat i amb el dret d'accés a l'informació pública versus el dret a la protecció de dades, de les quals, una vegada analitzades les resolucions, els informes i dictàmens de la GAIP de l'APDCAT del CTPG i de AEPD així com de la jurisprudència, es proposen conclusions que puguin ser aplicades a la pràctica diària en els departaments de selecció de les administracions locals, tant en la publicitat activa com en la gestió de les sol·licituds d'accés.

Això comporta començar per delimitar les normes que han de ser aplicades, ja que no només s'han de tenir en compte les normes de transparència i protecció de dades, sinó també les normes de procediment administratiu, de règim jurídic de les administracions públiques, normes de funció pública i inclús normes de règim local en tant en quant aquestes, tenen incidència en els processos de selecció de les administracions locals.

Tot seguit, es fa una breu descripció dels tràmits dels procediments de selecció i dels de provisió atès que la documentació que suporten els mateixos, és la que és objecte d'informació pública i la que en la seva majoria, conté dades personals. Tanmateix, aquesta descripció, que no pretén ser exhaustiva, serveix de guia per a desenvolupar el treball en el mateix ordre en què es succeeixen els tràmits.

Per centrar el que és pròpiament l'objecte del treball, prèviament s'ha de concretar què és informació pública i què és un dada personal així com la seva configuració com a dades especialment sensibles, merament identificatives o les que no s'engloben en cap d'aquestes categories, per tal d'establir el seu nivell de protecció, que determinarà si les dades es poden o no donar a conèixer o, si abans de facilitar-les, s'ha de realitzar un exercici de ponderació. En conseqüència, s'ha de fer una valoració per trobar la solució més adequada al cas concret: s'ha de posar en un plat de la balança, la transparència i en l'altre, la protecció de dades, amb la finalitat d'aconseguir no un equilibri perfecte, sinó en cada cas determinar què és el que pesa més, si l'accés a la informació pública o la protecció de dades personals.

L'estructura del treball s'ha concretat en les dues vies previstes per a donar a conèixer la informació pública: publicitat activa i dret d'accés. Així, es comença a analitzar l'obligació de publicitat activa, és a dir, què és el que s'ha de publicar i quines dades personals han de contenir les publicacions tenint en compte que la publicitat implica que aquesta informació passa a estar a l'abast de tothom. La segona vessant, en canvi, engloba a tota aquella informació que està en poder de l'administració, i per tal de poder conèixer-la s'ha de sol·licitar expressament. Aquest segon aspecte té una casuística més ampla que l'anterior, ja que inclou documents relatius a l'acreditació dels requisits dels aspirants, les seves dades, diferents tipus de proves, mèrits, currículums, etc. tots ells amb les peculiaritats específiques de cada procediment selectiu.

Posteriorment, s'analitzen determinats col·lectius: interessats en el procediment, representants del personal i electes locals, per tal de determinar el grau d'interès que poden tenir en conèixer el desenvolupament del procediment, que és també un factor molt important a tenir en compte en la tasca de ponderació.

Entrant en el que es pròpiament el dret d'accés, s'analitzen els documents que contenen els expedients de selecció i provisió per a concloure si les dades que s'hi contenen es poden donar a conèixer amb caràcter general, només es poden donar a conèixer de forma restringida a determinats col·lectius o tenen caràcter reservat.

La part final conté una aplicació pràctica que recull diagrames del procés selectiu i dels de provisió, en el quals cada tràmit del procés està vinculat a la corresponent conclusió a la qual s'ha arribat al llarg del treball. D'aquesta forma clicant en el tràmit corresponent es pot veure si les dades contingudes en els documents d'aquell tràmit es poden donar a conèixer, ja sigui per publicació activa o per accés.

S'ha d'avertir, no obstant, que l'aplicació pràctica pretén ser una guia i no un solucionari a tots els supòsits concrets davant dels quals es pot trobar l'Administració ja que, depenent del procediment en qüestió, de qui sol·licita la informació i de les circumstàncies concretes de cada procés, s'obre un ampli ventall de matisos i de valoracions que es inabarcable, no només per la casuística que ja s'ha anat resolent pels tribunals, pels òrgans que supervisen el compliment de les normes de transparència i dels òrgans que vetllen per la protecció de dades, sinó també per la casuística que encara va sorgint de nou.

La metodologia que he aplicat consisteix en l'estudi de les normes aplicables i en fer recerca de dictàmens, resolucions i informes de la GAIP, del CTBG, de l'APDCAT i de l'AEPD, així com de jurisprudència i doctrina sobre la matèria, i el seu posterior anàlisi posant-lo en relació amb els documents que integren els procediments de selecció i provisió. D'aquesta manera arribo a conclusions sobre la publicitat i l'accés dels diferents documents que conformen el tràmits dels procediments de selecció i provisió, les quals es troben vinculades a les parts que conformen els procediments detallades en els corresponents diagrames de fluxes.

2.- DESCRIPCIÓ DEL MARC NORMATIU

L'objectiu d'aquest treball abasta normes de diferents matèries com són normes de transparència, de protecció de dades, de funció pública, de procediment administratiu o normes de règim local tant bàsiques com de desenvolupament, les quals s'han d'analitzar conjuntament per tal de poder arribar a la millor decisió possible.

Les normes de transparència que s'han d'aplicar són:

- Llei 19/2013, de 9 de desembre de transparència, accés a la informació pública i bon govern, llei bàsica.
- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, de la comunitat autònoma de Catalunya.

Aquestes s'han de complementar amb les normes de procediment administratiu, a les quals sobretot ens haurem de referir quan la persona que sol·licita informació és interessada en el procediment. Així, les normes de procediment que s'han de tenir en compte són:

- Llei 39/2015 d'1 d'octubre de procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 26/2010, de 3 d'agost de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya.

El límit més important a la transparència en aquest àmbit, el suposa la protecció de dades personals, dret fonamental previst a l'article 18.4 CE, revestit per tant de més protecció que el dret de transparència que, tot i que en el context europeu es tracta com un dret fonamental, a la nostra Constitució no és així doncs està previst a l'article 105 CE. Darrerament, la normativa de protecció de dades s'ha vist reforçada pel reglament europeu, norma que obliga a tots els estats membres de la Unió Europea i que a l'estat espanyol, ha estat desenvolupada mitjançant llei orgànica. Aquestes dues normes són les següents:

- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecte al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel que es deroga la directiva 95/46/CE.

- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Necessàriament també, s'han de tenir present les normes de funció pública doncs en elles és regula el règim de publicacions en molta més mesura que en les lleis de transparència.

Concretar l'abast de les normes de funció pública en l'àmbit local sempre és una tasca complicada degut a la nombrosa quantitat de normes aplicables (a la funció pública local se li apliquen normes estatals, normes de les comunitats autònomes i normes d'àmbit local), la gran majoria d'elles aprovades fa molts anys. Cal afegir a més, que en el supòsit de la Comunitat Autònoma de Catalunya no hi ha hagut un desenvolupament de la legislació bàsica.

Així pel que fa a la selecció i provisió local s'ha de fer referència a les següents normes:

- Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat per decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.
- Reglament del personal al servei de les entitats locals aprovat per decret 214/1990, de 30 de juliol (STSJ de Catalunya de 11 de juny de 2002, RJCA/2003/518).
- Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General del Estat aprovat per reial decret 364/1995, de 10 de març.
- Reglament de selecció del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat per decret 28/1986, de 30 de gener.
- Reglament general de provisió dels llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat per decret 28/1986, de 30 de gener.
- Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.
- Convenis Col·lectius d'aplicació.

Tanmateix, s'ha d'estudiar la normativa d'administració local que conté diversa regulació relativa a funció pública:

- Llei 7/1985, de 2 d'octubre, reguladora de les bases del règim local.
- Text refós de les disposicions vigents en matèria de règim local aprovat per reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.
- Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

Aquestes normes a més de tenir algunes previsions sobre funció pública determinen quina és la prelació de fonts aplicables a la funció pública local. En aquest sentit, l'article 92 LBRL concreta que el personal funcionari de l'Administració local es regeixen, en el que no estigui disposat a la pròpia llei de bases, pel TREBEP, per la restant legislació de l'estat en matèria de funció pública així com per la legislació de les comunitats autònomes en els termes que disposa la CE en quant a la distribució de competències, i en concret, amb allò previst a l'article 149.1. 18 CE que, en matèria de funció pública, atorga a l'Estat la legislació bàsica i a la Comunitat Autònoma la de desenvolupament.

Segons l'article 300 LRMC, el règim estatutari del personal funcionari locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'esser idèntics als del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Per tant i pel que ara interessa, aquest article ordena que l'adquisició de la condició de funcionari es faci de forma idèntica a la dels funcionaris de la Generalitat però en canvi, no es pronuncia respecte a la provisió de llocs de treball, provisió que ens duu a entendre que tindrà preferència el reglament de provisió de llocs de treball de l'Estat per sobre del reglament de la Generalitat. No obstant això, no hi ha grans contradiccions, atès que els dos reglaments regulen el sistema de provisió de forma similar.

Per últim també, s'ha de fer menció a la normativa d'administració electrònica que afectarà a les publicacions i que es concreten en:

- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya.

3.- ITINERARI DELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ

Els procediments de selecció i provisió conformen un conjunt de tràmits que es succeeixen fins a la resolució final, això és, fins el nomenament de la persona seleccionada o la designació de la persona que ha guanyat el procés de provisió del lloc. Aquests tràmits estan suportats en els documents que s'han de publicar o respecte dels que es pot demanar l'accés.

En aquest apartat es fa una breu descripció de quins són aquests tràmits, així com una menció dels sistemes extraordinaris de provisió en la mesura que també poden tenir incidència en publicitat i accés.

3.1.- Descripció del procediment de selecció

Els tràmits que conformen un procediment de selecció són els següents:

1.- Oferta pública d'ocupació. L'inici del procés de selecció el determina l'oferta pública d'ocupació. Segons l'article 70 de l'TREBEP a l'oferta es recullen les necessitats de recursos humans que tenen assignació pressupostària i que s'hagin de proveir amb personal de nou ingrés, entre les quals es reservarà un mínim d'un 7% per a ser cobertes amb persones amb discapacitat, en concret un 2% amb discapacitat intel·lectual i 5% amb qualsevol altre tipus de discapacitat (art. 59 TREBEP).

2.- Aprovació de la convocatòria i de les bases per l'òrgan competent. Les bases del procés selectiu són les que regulen el concret procediment i són de compliment obligatori per part de l'Administració, dels Tribunals Qualificadors i de les persones participants. En elles, a més dels requisits que aquestes han de posseir, s'estableixen els tipus de proves que hauran de realitzar, quina valoració tindran, quins seran els criteris de correcció i, si es valoren mèrits, quins es valoren i quina puntuació tindran. El seu contingut mínim està determinat a l'article 70 RPEL.

3.- Presentació de sol·licituds, segons el model establert per l'Administració.

4.- Llista provisional de persones admeses i excloses L'administració ha de configurar una llista amb les persones que han presentat sol·licitud, dels quals ha d'exposar quines estan excloses per manca d'algun requisit o condició establerta en les bases.

5.- Esmenes de defectes i al·legacions. Les persones aspirants que han quedat excloses tenen un termini de 10 dies hàbils per a l'esmena.

6.- Resolució d' al·legacions.

7.- Llista definitiva de persones admeses i excloses. Aquesta llista incorpora les rectificacions necessàries.

8.- Realització de les proves establertes per la convocatòria que poden consistir en test, exàmens teòrics, pràctics, entrevistes, psicotècnics, tant escrits com orals.

9.- Llista amb les puntuacions obtingudes.

10.- Revisió de les proves per part dels aspirants. Tot i que la normativa no preveu la revisió de les proves és oportú atorgar un termini per tal que els aspirants puguin revisar els resultats obtinguts.

11.- Resolució de les revisions.

12.- Llista amb els resultats definitius.

13.- Valoració de mèrits. Si la convocatòria preveu que el sistema de selecció és el de concurs oposició el tribunal qualificador valorarà aquells mèrits que les persones aspirants hagin aportat en virtut dels determinats a la convocatòria.

14.- Revisió dels mèrits per part de les persones aspirants. Tampoc la normativa preveu un termini per tal de revisar les puntuacions atorgades als mèrits però en el mateix sentit que les revisions dels resultats de les proves, es oportú que hi hagi un termini per tal que les persones interessades puguin revisar com s'han puntuat els mèrits.

15.- Resolució i revisió mèrits.

16.- Llista de persones aspirants que han superat el procés selectiu.

17.- Aportació de documentació. Últimament les administracions opten per que la documentació relativa als requisits sigui aportada només per a aquells persones aspirants que han superat el procés selectiu al final del procediment.

18.- Interposició dels recursos.

19.- Resolució dels mateixos.

20.- Nomenament de les persones aspirants que han superat el procés de selecció.

3.2.- Descripció dels procediments de provisió de llocs de treball

En l'àmbit dels processos de provisió de llocs de treball vacants reservats a funcionaris, l'article 78 del TREBEP estableix que aquests s'han de proveir mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. L'apartat 2 d' aquest article regula el concurs de mèrits i la lliure designació com a sistemes de provisió ordinaris, tot i que permet que les lleis de funció pública puguin establir altres procediments o sistemes.

També el TUPF regula en els articles 61 a 70 la provisió de llocs de treball, regulació desenvolupada en el RPPC, que sotmet els diferents sistemes de provisió de llocs de treball als principis de legalitat, objectivitat, mèrit i capacitat de les persones aspirants, igualtat, publicitat, eficàcia i eficiència (article 2.4).

A banda dels sistemes de provisió ordinaris, concurs i lliure designació també existeixen diferents sistemes extraordinaris per a la provisió de llocs de treball.

La principal diferència entre els dos sistemes radica en que en els primers, la normativa exigeix convocatòria pública, cosa que no succeeix en els sistemes extraordinaris.

3.2.1.- Sistemes ordinaris

Els sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball són el concurs, que pot ser general o específic, i la lliure designació.

El procediment de concurs conté els següents documents:

1.- Aprovació de la convocatòria i les bases que hauran de contenir la determinació del lloc de treball a proveir, els mèrits que es valoraran així com la previsió de memòries o entrevistes i que seran d'obligat compliment per als òrgans qualificadors (art. 39 RIPPE, art 48 RPPC).

2.- Presentació de sol·licituds, segons el model establert per l'Administració.

3.- Llista d'admesos i exclosos.

4.- Llista d'aspirants en el concurs específic en el supòsit que per passar a una altra fase s'exigeixi una qualificació mínima o un nombre màxim de persones aspirants (art. 68 RPPC).

5.- Apreciació de la capacitat. Consisteix bàsicament en la valoració de mèrits, tot i que també s'aprecia la capacitat mitjançant, psicotèncis i entrevistes.

6.- Proposta de resolució.

7.- Resolució.

8.- Interposició dels recursos.

9.- Resolució dels mateixos.

10.- Cessament i presa possessió.

El procediment de lliure designació es compon de:

1.- Aprovació de la convocatòria i les bases en les que es descriurà el lloc de treball i el requisits per al seu desenvolupament, així com les especificacions de les funcions que comporten el lloc de treball a proveir (art. 52 RIPPE).

2.- Presentació de sol·licituds, segons el model establert.

3.- Llista d'admesos i exclosos.

4.- Entrevistes.

5.- Informe del titular del centre al que estigui adscrit el lloc de treball a cobrir (art. 54 RIPPE).

6.- Resolució.

7.- Interposició de recursos.

8.- Resolució dels mateixos.

9.- Presa de possessió.

3.2.2.-Sistemes extraordinaris

Tal i com s'ha assenyalat amb anterioritat, els sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball es diferencien dels ordinaris perquè les normes d'aplicació no obliguen a que hi hagi una convocatòria pública per proveir el lloc de treball. En general són sistemes que utilitza l'administració en virtut de la seva potestat d'autoorganització, per atendre diverses necessitats.

Segons la seva temporalitat es poden classificar en els que tenen caràcter definitiu i els que tenen caràcter provisional.

Els que tenen caràcter definitiu són els següents:

-Redistribució d'efectius: Suposa l'adscripció d'un lloc de treball vacant de les mateixes característiques que ocupa, motivat en una millor optimització dels recursos humans per garantir l'adequat funcionament dels serveis (articles 67 TUPP, 110 RPPC i 59 RIPPE).

- Canvi d'adscripció del lloc de treball: Consisteix en el canvi de lloc de treball del personal funcionari com a conseqüència del canvi d'adscripció del lloc de treball que ocupen (articles 124 RPPC i 61 RIPPE).

-Reassignació d'efectius: Es tracta de reassignar al personal funcionari que ocupen llocs de treball que s'han suprimit com a conseqüència d'un pla d'ocupació (articles 118 RPPC i 60 RIPPE).

-Permuta: Consisteix en un canvi de llocs de treball entre dos persones funcionàries en actiu i que compleixin una sèrie de requisits (articles 130 RPPC).

Els que tenen un caràcter provisional són els següents:

-Adscripció provisional a un lloc de treball: Té lloc si es cessa d'un lloc de treball que s'ha obtingut per concurs, si es suprimeix un lloc de treball o en els casos de reingrés al servei actiu sense reserva de lloc de treball (articles 76 TUPP i 63 RPPC).

-Comissió de serveis: Suposa l'adscripció per una durada màxima de dos anys, a un lloc de treball que ha quedat vacant, per raons d'urgència i motivada en les necessitats de servei (articles 101 RPPC i 64 RIPPE).

-Encàrrec de funcions: Consisteix en cobrir un lloc de treball de comandament vacant amb una persona funcionària que s'adeqüi a les característiques de lloc, mentre es realitzi la provisió per concurs específic definitiu i per una durada màxima de 6 mesos (article 105 RPPC).

-Acumulació de tasques: Es tracta d'acumular tasques pròpies d'un lloc de comandament en una persona funcionària que ocupi altre càrrec de la mateixa categoria, mentre es realitzi la provisió del lloc i per un període màxim de 6 mesos, llevat que el lloc estigui reservat (article 107 RPPC).

Al marge de la classificació anterior hi ha altres sistemes de mobilitat motivada per la situació personal. Aquests són:

- Mobilitat de la funcionària víctima de violència de gènere: Implica el trasllat de lloc de treball de la funcionària víctima de violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció (articles 82 TREBEP i 66 ter RIPPE).

- Mobilitat per motius de salut: Prèvia sol·licitud de la persona interessada i previ informe mèdic es trllada a un lloc de treball compatible amb el seu estat de salut (article 66 bis RIPPE).

- Mobilitat per violència terrorista: Afecta al personal funcionari que hagi patit danys físics o psíquics o els seus cònjuges o parelles o els seus fills com a conseqüència d'activitats terroristes, així com si han estat amenaçats (article 82 TREBEP).

4.- TRANSPARÈNCIA VERSUS PROTECCIÓ DE DADES

Les lleis de transparència, accés a la informació pública i bon govern configuren la transparència com un mecanisme que permet a la ciutadania el control i l'escrutini de l'actuació dels poders públics i en conseqüència, permet avaluar la qualitat democràtica de decidir dels poders públics.

L'article 2 de LTAIPBG concreta l'accés a la informació pública com un dret subjectiu que es reconeix a les persones per a sol·licitar i obtenir la informació pública, el que comporta la contrapartida que, per part de l'administració, proporcionar la informació sol·licitada, esdevé una obligació.

La determinació del què és informació pública és realitza d'una forma molt àmplia, doncs abasta a tota aquella informació (no només documents, també dades) que estigui en poder de l'Administració en qüestió, independentment que hagi estat elaborada per ella. Tanmateix, la definició de dada personal és molt àmplia doncs abasta a tota informació que permet identificar una persona física.

La protecció de les dades personals ha estat interpretada pel TC en la seva sentència núm. 292/2000, de 30 de novembre, Recurs d'inconstitucionalitat 1.463/2000¹ promogut pel Defensor del Poble respecte als article 21.1 i 24.1 i 2 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, al Fonament de Dret 6è i 7è en el termes següents:

“El derecho a la protección de datos garantiza a los individuos un poder de disposición sobre esos datos. Esta garantía impone a los poderes públicos la prohibición de que se conviertan en fuentes de esa información sin las debidas garantías; y también el deber de prevenir los riesgos que puedan derivarse del acceso o divulgación indebidas de dicha información. Pero ese poder de disposición sobre los propios datos personales nada vale si el afectado desconoce qué datos son los que se poseen por terceros, quiénes los poseen, y con qué fin.

(...)

El derecho fundamental a la protección de datos amplía la garantía constitucional a aquellos de esos datos que sean relevantes para o tengan incidencia en el ejercicio de cualesquiera derechos de la persona, sean o no derechos constitucionales y sean o no relativos al honor, la ideología, la intimidad personal y familiar a cualquier otro bien constitucionalmente amparado.

7. De todo lo dicho resulta que el contenido del derecho fundamental a la protección de datos consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del

¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2001-332>

contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Y ese derecho a consentir el conocimiento y el tratamiento, informático o no, de los datos personales, requiere como complementos indispensables, por un lado, la facultad de saber en todo momento quién dispone de esos datos personales y a qué uso los está sometiendo, y, por otro lado, el poder oponerse a esa posesión y usos”.

Tenint en compte l'aproximació a la protecció de dades realitzada pel TC i que l'administració per complir amb les seves finalitzats necessita tractar amb un nombre considerable de dades personals, es planteja la qüestió de si aquestes poden ser publicades o cedides als peticionaris de la informació. La resposta és complexa: si no es dóna accés a la informació podria ser que no es complís amb els preceptes de les lleis de transparència i si es dóna la informació podria haver-hi el risc de facilitar informació que no podia fer-se pública, amb les corresponents conseqüències sancionadores.

La LTAIPBGC diferencia el límit de protecció de dades, d'altres possibles límits, que també es determinen a la pròpia llei, en dedicar-los dos articles, el 23 i el 24, els quals concreten si l'accés ha de ser denegat, limitat o es pot concedir segons la tipologia de les dades que conté.

Així distingeixen tres categories de dades personals:

- Dades especialment protegides (art. 23 LTAIPBGC): les relatives a la ideologia, afiliació sindical, la religió, creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor. L'accés a aquesta categoria de dades ha de ser denegat, llevat que la persona titular de les dades manifesti el seu consentiment per escrit.

L'article 15 LTAIPBGC dins d'aquesta categoria fa una subdivisió en el sentit de si la informació sol·licitada conté dades relatives a ideologia, afiliació sindical, religió i creences es requerirà el consentiment exprés i per escrit de la persona titular, o que aquesta les hagués fet públiques. Si conté dades relatives a origen racial, salut, vida sexual, en aquest cas han de comptar amb el consentiment exprés de l'afectat o ha d'estar emparat per una norma amb rang de llei.

- Dades identificatives (art. 24.1 LTAIPBGC): Són les directament relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració. Si la informació versa sobre aquest tipus de dades s'ha de donar accés a la

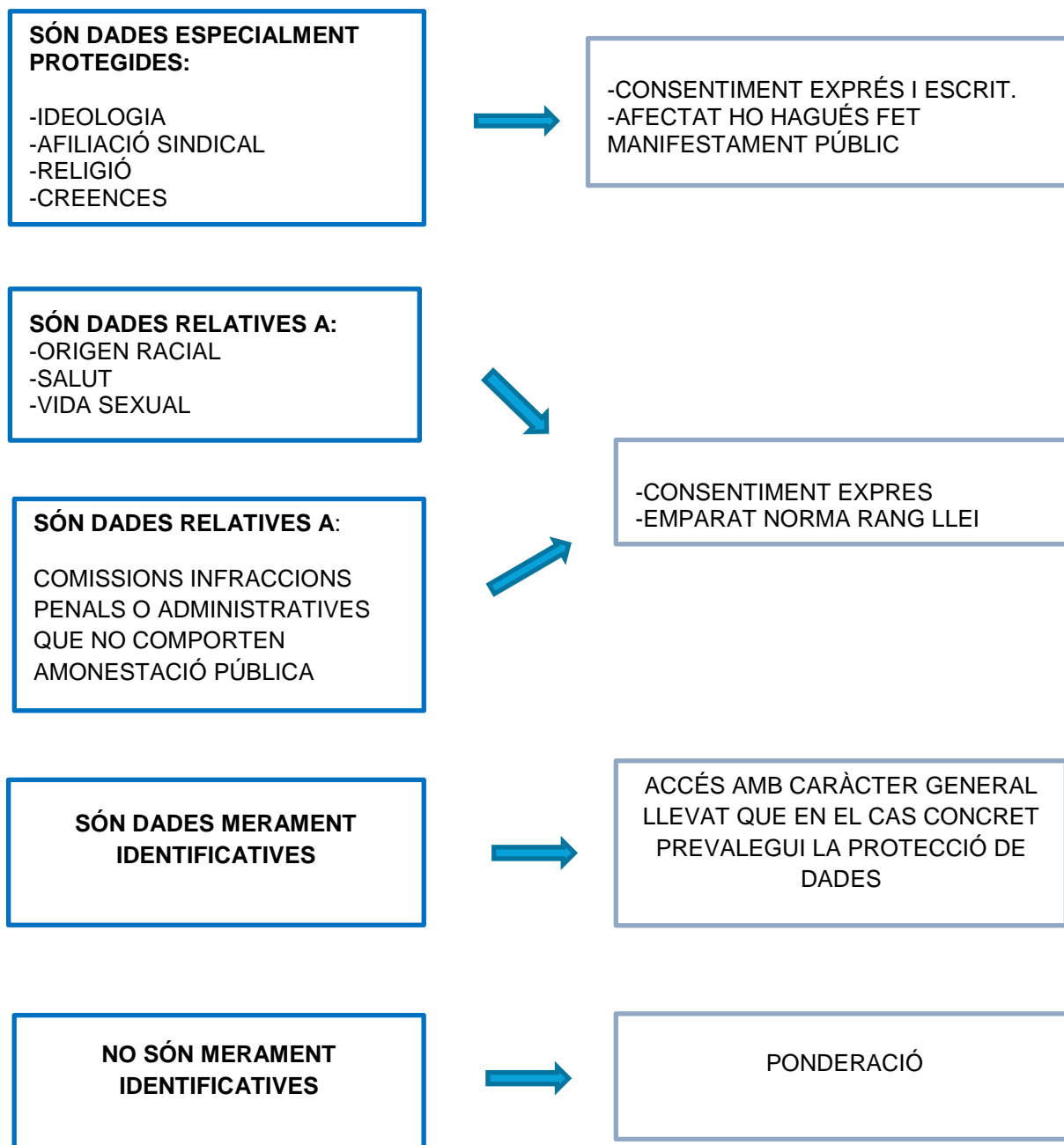
informació pública, llevat que en el cas en concret, hagi de prevaler la protecció de les dades personals o altres drets constitucionalment protegits.

- Dades no especialment protegides (art. 24.2 LTAIPBG): Dades no incloses a l'article 23 es pot donar accés però, prèviament s'ha de ponderar l'interès públic entre la divulgació i el dret de protecció de dades de les persones afectades.

Si la informació sol·licitada o sotmesa a publicitat activa conté dades personals abans de publicar-la o de facilitar-la s'ha de seguir un procediment el qual es troba detallat en el Criteri interpretatiu emès conjuntament per la CTBG i l' AEPD, núm. CI/002/2015, de 24 de juny de 2015² que, en funció de la categoria de les dades, determina l'abast de la seva protecció.

El que disposa aquest criteri, esquemàticament, és el següent:

²[file:///C:/Users/Administrador/Downloads/C2_2015_limites_derecho_de_informacion%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/C2_2015_limites_derecho_de_informacion%20(2).pdf)



Una vegada classificades les categories de dades s'ha de concretar la seva correspondència amb les categories de dades personals que poden constar en els expedients de selecció i provisió, que són:

- Dades de caràcter identificatiu: Nom i cognoms, DNI/NIF, número de la seguretat social, adreça postal i electrònica, telèfon, número de registre de personal, signatura i signatura electrònica.

- Dades de situació personal: Estat civil, dades familiars, data i lloc de naixement, sexe, nacionalitat, embaràs, lactància, incompatibilitats.
- Dades acadèmiques i professionals: Formació, titulacions, experiència professional, avaluació, mèrits.
- Dades d'ocupació laboral: Categoria, cos, escala, grau, lloc de treball, dades no econòmiques, historial del personal.
- Dades de salut: Grau de discapacitat.
- Dades relatives a infraccions i sancions administratives i penals: Comissió de delictes, situacions d'inhabilitació per a desenvolupar funcions públiques.
- Dades relatives a situacions administratives: Llicències, permisos, excedències.

A la vista de la categoria de dades establertes per les lleis de transparència i la categoria de dades que es gestionen en el processos de selecció i provisió, la conclusió és que la seva publicitat o accés requerirà en la majoria dels casos d'un exercici de ponderació, que implica valorar les dades que contenen la informació en el sentit de si s'ha d'atorgar o denegar l'accés a les mateixes.

En primer lloc cal atendre al criteri establert a l'article 15.3 LAIPBGE, el qual disposa que per a la realització de la ponderació s'ha de prendre particularment en consideració:

- El menor perjudici als afectats en atenció al temps transcorregut.
- Els motius que manifesta el sol·licitant en la seva sol·licitud. Tot i que a les sol·licituds no es obligatori consignar la motivació de l'accés si es manifesta és té en compte per a la motivació.
- El menor perjudici dels drets dels afectats.
- La garantia dels drets dels afectats si les dades que contenen puguin afectar a la seva intimitat, seguretat o es refereixi a menors d'edat.

I també s'ha d'estar als criteris exposats a l'article 24 LTAIPBGC que determina, d'entre altres, les següents circumstàncies per a ponderar:

- El temps transcorregut.
- La finalitat de l'accés si té una finalitat històrica, estadística o científica.
- Si es tracta de dades relatives als menors d'edat.
- Si pot afectar a la seguretat de les persones.

De totes maneres, els criteris de ponderació no seran necessaris si l'accés es pot efectuar prèvia dissociació de les dades personals de tal forma que no s'identifiqui a les persones de les quals es demanen dades.

Respecte a la ponderació quan hi concórren dades personals, a pesar que com s'ha dit, la protecció de dades és un dret fonamental i el dret d'accés a la informació pública no, en els processos de selecció, quan s'ha de ponderar entre la transparència i el dret a la protecció de dades personals la jurisprudència ha determinat que ha de prevaldre el principi de publicitat i transparència.

En aquest sentit, la Sentència de l'Audiència Nacional secc. 1^a, de 26 d'abril de 2012, recaiguda en el recurs 225/2010, al Fonament Jurídic segon determina:

“Por lo tanto, una de las excepciones a la exigencia de consentimiento para el tratamiento de datos es el de la colisión con intereses generales o con otros derechos de superior valor que hagan decaer la protección de datos por la preferencia que deba concederse a ese otro interés. En el caso presente, al tratarse de un procedimiento de concurrencia competitiva debemos atender a lo que señala el artículo 103 de la Constitución cuando afirma que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. (párrafo 1) y cuando afirma en el párrafo 3 que "La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad ..." (todo ello en relación con lo previsto en el artículo 23 C.E. al que nos referiremos mas adelante) Obviamente, las garantías que exige el tratamiento de datos personales no puede servir para empañar ó anular estas exigencias generales que obligan a que los procesos se conduzcan cumpliendo unas mínimas exigencias de transparencia y publicidad. La superioridad de estos otros valores aconseja que en este caso se entienda que no era exigible el consentimiento del interesado para el tratamiento del dato de la nota consistente en su comunicación por el sindicato ahora recurrente. Desde este punto de vista, debemos concluir que no es exigible el consentimiento de aquellas personas que participen en un procedimiento de concurrencia competitiva para el tratamiento de las calificaciones obtenidas en dicho procedimiento y ello como garantía y exigencia de los demás participantes para asegurar la limpieza e imparcialidad del procedimiento en el que concurren.”

Així doncs, en la mesura en què sigui possible, les dades es donaran dissociades, però si aquestes han de ser facilitades, s'ha de fer un exercici de ponderació, tenint en compte la categoria de les dades i els criteris legalment establerts i sobretot tenint en compte que la jurisprudència ha determinat que, en els procediments de selecció, preval el dret de transparència sobre el de protecció de dades.

5.- PUBLICITAT ACTIVA

Una aproximació del que és la transparència activa ens la dona Agustí Cerrillo i Martínez en afirmar que "la transparencia activa se refiere a los mecanismos a través de los que las administraciones públicas difunden, de forma proactiva, información pública, poniendo de este modo a disposición de la ciudadanía información relativa a la actividad que llevan a cabo y a las decisiones que toman, para que puedan conocerlas en tiempo real (Heald, 2006, 32; Mattarella, 2005, 12 y ss.; Merloni, 2005, 127 y ss.; Kubicek, 2004, 279 y ss.; Sucevic, 2008, 114). En la actualidad, la difusión de la información pública se lleva a cabo principalmente a través de internet y de las redes sociales, aunque aún es frecuente el uso de otros canales, como el presencial o el telefónico".³

El criteri interpretatiu del CTBG núm 2/2019 relatiu a la Publicitat Activa (1): Concepto y Naturaleza, de 20 de desembre ⁴ ha concretat el concepte de publicitat activa com la "Obligación de los sujetos que determina la Ley de publicar, de forma proactiva y en las condiciones establecidas, los datos o informaciones que sean relevantes para garantizar la transparencia de su actividad y, en todo caso, los designados expresamente en la norma, con vistas a posibilitar el ejercicio por la ciudadanía de su derecho a la participación de y al control de los asuntos públicos".

La transparència activa té una especial importància en els processos de selecció i provisió en estar marcats per la concurrència i competitivitat, i comporta que la publicitat sigui un factor cabdal en la seva tramitació.

Tot i que la LTAIPBGE no menciona la selecció i provisió entre les matèries sotmeses a publicitat activa, la LTAIPBGC a l'article 9.1 ap. e) i g) determina que en virtut del principi de transparència, l'administració ha de fer pública les convocatòries, els resultats dels processos selectius de provisió del personal i les llistes que s'incloguin en aquests processos.

De totes formes, la publicitat en els processos de selecció i provisió no s'ha implantat com a conseqüència de les lleis de transparència, sinó que ja estava determinada per les pròpies normes de funció pública, així com per les normes d'administració local. El que sí és cert és que les normes de transparència han donat un gran impuls per a conèixer informació que, no fa molt temps, era impensable conèixer.

Entre els principis aplicables a la selecció del personal el TREBEP concreta els de publicitat de les convocatòries i de les seves bases, i el de transparència (art. 55.2). Tanmateix, per als procediments de provisió de llocs de treball, disposa que les administracions públiques proveiran els llocs de treball mitjançant procediments basats en diferents principis d'entre d'ells, el de publicitat (art. 78).

³ Agustí Cerrillo i Martínez. La difusión de información pública como instrumento para la prevención de la corrupción: una aproximación desde la legislación autonómica. Revista catalana de dret públic, núm 52, 2016, pag. 69.

⁴ file:///C:/Users/Administrador/Downloads/C2_2019_publicidadactiva_concepto.pdf

Segons el TUFPC la selecció del personal de la Generalitat s'ha de realitzar mitjançant convocatòria pública (art. 42). Pel que respecte a la provisió de llocs també determina la publicació de les convocatòries (arts. 61 i 64), de la mateixa forma que l'art. 18.2.b) RPEL, disposa que la contractació de personal laboral de caràcter permanent o fix requereix, convocatòria pública.

A més de les normes de funció pública, també l'article 45.1 LPAC, preveu expressament que: "Els actes administratius seran objecte de publicació quan es tracti d'actes integrants d'un procediment selectiu o de concurrència competitiva de qualsevol tipus. En aquest cas, la convocatòria del procediment ha d'indicar el mitjà on s'efectuaran les publicacions successives, i les que es portin a terme en llocs diferents no tenen validesa."

En el sistema de provisió de llocs de treball definitiva, tant l'article 64 del RPPC, com els articles 72.2 RPPC per al concurs, i 98.1 RPPC per a la lliure designació, preveuen que les resolucions de les convocatòries s'han de publicar en el DOGC, de manera que cal fer públics els nomenaments de les persones que han superat el procés de selecció.

Ara bé, l'article 9.1.e) LTAIPBG estableix que s'ha de publicar, al portal de transparència o seu electrònic corresponent, "les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció personal", sense distingir si es tracta de provisió provisional o definitiva.

Per la seva part, l'article 10.1.b) LUMEC, aplicable a l'Administració Local segons el seu article 2.1a) disposa que la informació relativa a l'accés i la selecció del personal s'ha de difondre per mitjans electrònics.

De l'exposat, es constata que l'obligació de publicació de les actuacions que conformen els procediments de selecció i provisió que fan les lleis de transparència és escassa i que la normativa de funció pública no abasta a tot el que es recomanable publicar. No obstant això, tal i com diu la Resolució del CTBG, núm. 5/0085/2018, de 10 maig⁵, al Fonament Jurídic Tercer:

"La información a publicar en la Sede electrónica o la página Web por los sujetos obligados, ex principio de publicidad activa, conforma un contenido mínimo obligatorio -artículos 6, 7 y 8 de la LTAIBG - que puede ampliarse discrecionalmente por las distintas Administraciones respecto a aquellos otros asuntos sobre los que los ciudadanos muestran un especial interés, al considerar que esta muestra de interés por ciertos contenidos evidencia la importancia que para la ciudadanía tiene la materia en cuestión. Todo ello con un objetivo: un mejor control de la actuación pública".

En l'actualitat i en virtut de la interpretació àmplia que s'ha instal·lat envers a la transparència es publica informació que, tot i que no està ordenada per les normes,

⁵ <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/R-0085-2018.pdf>

ningú dubte que s'ha de publicar. D' aquesta manera la ciutadania té més coneixement del desenvolupament dels processos de selecció el que genera més confiança cap a l'actuació de l'Administració. A més, en una vessant més pràctica, la publicació evita excessives peticions de dret d'accés.

5.1 Oferta d'ocupació pública

Segons l'art. 70. 2 TREBEP l'oferta d'ocupació pública o instrument similar, que s'aprova anualment pels òrgans de govern de les administracions públiques, s'ha de publicar al diari oficial corresponent, que segons l' art. 57.2 RPEL és el DOGC.

Per últim, l'article 5 del RD 896/1991 determina que l'oferta d'ocupació pública s'ha de publicar en el BOE o en el diari oficial de la Comunitat Autònoma i en el seu cas en altres diaris oficials. Tot i que aquesta norma no ho diu expressament, sent una procés selectiu de l'administració local, considero que també s'hauria de publicar al BOP.

Conclusió:

- L'oferta pública d'ocupació s'ha de publicar DOGC i al BOP.

5.2 Convocatòries i bases del procés de selecció i provisió de llocs de treball

Pel que fa a la publicació de la convocatòria i bases dels processos de selecció, l'article 91 LRBRL estableix que la convocatòria ha de ser pública, concretant a l'article 97 que els anuncis de les convocatòries de proves d'accés a la funció pública local, s'han de publicar al BOE i les bases s'han de publicar al BOP. En l'àmbit de Catalunya, l'article 286 TRLMRLC disposa que els anuncis de les convocatòries s'hauran d'efectuar al BOP i al DOGC. I, en el de l'Administració local, el RD 896/1991 disposa a l'article 6 (article no bàsic segons la disposició final primera i que per tant s'aplicarà de forma supletòria respecte de la legislació específica de les comunitats autònomes) que les bases de les proves selectives, així com les corresponents convocatòries, es publicaran en el BOP, en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma i en el seu cas en altres diaris oficials o en el diari oficial de la corporació interessada i l'anunci de les convocatòries es publicarà al BOE.

Respecte als procediments ordinaris de provisió de llocs treball, concurs i lliure designació, l'article 97 LBRL, en el mateix sentit que per l'accés a la condició de funcionari, disposa que l'anunci es publicarà al BOE i les bases de la convocatòria al BOP. En l'àmbit de Catalunya, l'article 64 TUFPP concreta que les convocatòries tant del concurs com del sistema de lliure designació s'han de publicar al DOGC. Per últim, l'article 286 TRLMRLC, de la mateixa manera que per la selecció, estableix que els anuncis de les convocatòries de provisió s'han de publicar al BOP i al DOGC. L'art. 112 RPEL disposa que en tots els sistemes emprats per a la provisió de llocs de treball és preceptiva la publicació dels anuncis de convocatòria als mitjans de publicitat interna de la corporació i també al DOGC quan es prevegi la participació de persones funcionàries d'altres administracions.

Pel que fa a la designació de personal directiu professional tant l'article 13 TREBEP com l'article 306.4 TRLMRLC determinen que també es troba sotmesa a principis que garanteixin la publicitat i concurrència, sense especificar però en quins diaris oficials s'han d'efectuar les publicacions. Tot i que no legalment no està especificat, a la pràctica la designació del personal directiu segueix les mateixes tramitacions que el procediment de provisió de llocs de treball, motiu pel qual es pot traslladar el mateix règim de publicació.

Tot això sense oblidar que l'article 10 LUMEC estableix que s'ha de publicar a la seu electrònica l'accés i la selecció del personal, així per tant, a totes les publicacions anteriors se li hauran d'afegir les publicacions en les seues electròniques.

En relació amb els sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball la normativa d'aplicació no preveu la publicació de la necessitat de l'Administració de cobrir el lloc de treball mitjançant aquests sistemes. No obstant això, li pel que respecta a les comissions de serveis la Sentència de la Sala contenciós-administrativa del Tribunal Suprem nº 873/2019 de 24 de juny, rec.1594/2017, va obligar a la publicació de les comissions de serveis, però sense les formalitats previstes dels processos ordinaris de provisió.

L'argumentació que dona el TS es basa en la interpretació que realitza de l'article 81.3 del TREBEP en el sentit següent:

“QUINTO.- De la interpretación del artículo 81.3 del EBEP se deduce lo siguiente:

1º La comisión de servicios se regula dentro de la "movilidad" funcional, figura distinta del régimen de provisión de puestos de trabajo del artículo 78.2 del EBEP, y la exigencia de convocatoria pública se deduce de la literalidad del citado precepto, norma de carácter básico

(cf. disposició final primera), mentre que l'article 64 del RGIPPT només té com a àmbit d'aplicació l'Administració General del Estat i els seus Òrgans autònoms.

2º La regulació bàsica se centra a una modalitat de comissió de serveis -la que vinga exigida per existència de places vacants de urgència i inaplazable necessitat de ser servides-, el seu caràcter potestatiu, que hi hagi convocatòria pública i la possibilitat de que se fixi un termini per a la seva cobertura transitoria. Queda a la determinació de la normativa de desenvolupament de tal norma bàsica regular les diferents classes de comissions, el seu temporalisme, el termini de duració, la cobertura de la vacante mitjançant els sistemes ordinaris de provisió de destinis, etc.

(...)

7º La convocatòria pública a la que se refereix l'article 81.3 del EBEP no implica -màxim si concorren necessitats urgents i inaplazables- aplicar les exigències i formalitats procedimentals pròpies dels sistemes de provisió ordinaris, en especial el concurs, en el que se presenten i valoren mèrits, se constitueixen òrgans d'avaluació, etc.: bastarà el anunci de la oferta de la plaça en comissió de serveis, la constatació de que el eventual adjudicatari compleix amb els requisits per ocupar-la segons la relació de places de treball i la idoneïtat per desenvolupar la plaça vacante."

Malgrat que la comissió de serveis és un sistema excepcional de provisió de llocs de treball el TS obliga a que hi hagi llibre concurrència i que les persones que estiguin interessades i compleixin els requisits puguin manifestar el seu interès en accedir a un lloc de treball ni que sigui de forma temporal i l'Administració haurà de seleccionar aquell candidat que acrediti els mèrits més adequats al lloc de treball. Entenent que només poden accedir persones que són funcionàries, no caldrà que les publicacions es facin als diaris oficials, sinó en les seues electròniques i en la xarxa corh o en altres plataformes a les que tenen accés el personal funcionari.

Dels altres sistemes de provisió de llocs de treball extraordinaris en els que també és pot realitzar la publicació són la permuta i la redistribució d'efectius.

La permuta consisteix en l'intercanvi de dos llocs de treball que tenen les mateixes característiques però no a instància de l'Administració, sinó de les pròpies persones funcionàries, per això s'ha de donar publicitat, per tal de que un si una d'elles està interessada en intercanviar el seu lloc de treball tingui coneixement de que altra també té aquest interès. L'anunci de les persones interessades en permutar el seu lloc de treball hauria d'estar publicat a la seua electrònica.

Respecte a la redistribució d'efectius, tot i que és una figura que pertany a l'àmbit de la potestat organitzativa que ostenta l'Administració, en tant que implica que un funcionari passi a ocupar un lloc de treball de les mateixes característiques del que ocupa de forma definitiva, també és recomanable que hi hagi publicitat, la qual seria suficient realitzar-la a la intranet doncs aquest sistema de provisió es realitzarà amb personal funcionari de la mateixa Administració.

En relació a la redistribució d'efectius, l'Ajuntament de L'Hospitalet va arribar a un acord amb la representació sindical pel qual es dona publicitat als llocs de treball que es volen cobrir mitjançant redistribució d'efectius, dirigit a les categories d'administratives i ordenances d'escola. L'Ajuntament s'obliga a publicar a la intranet la necessitat de cobrir el lloc i després d'un termini per tal que les persones interessades formulin sol·licitud, es valoren els mèrits que es troben determinats a l'acord. La persona que obté la puntuació més alta és la que es destina al lloc de treball.

El referit acord s'acompanya com Annex I.

Conclusió:

- La convocatòria i les bases dels processos de selecció es publiquen al BOE, DOGC i BOP, així com a la seu electrònica.
- En els processos ordinaris de provisió de llocs de treball l'anunci de la convocatòria s'ha de publicar al BOE i al DOGC i les bases es publiquen al BOP. També s'han de publicar a la seu electrònica. En aquest apartat s'inclou la lliure designació del personal directiu.
- La necessitat de cobrir un lloc de treball en comissió de serveis es publica a la seu electrònica i altres xarxes en les que tinguin accés el personal funcionari.
- La permuta s'ha de publicar a la seu electrònica.
- La redistribució d'efectius s'ha de publicar a la seu electrònica

5.3 Llistes de persones participants

Fins ara la publicació de les convocatòries i de les bases no ha presentat dificultats des del punt de vista de la protecció de dades, però les publicacions que segueixen tenen per objectiu donar a conèixer els aspirants que han presentat les sol·licituds i més endavant, conèixer les puntuacions obtingudes en les diferents proves i/o en els mèrits de cada persona candidata, així com d'elles persones que ha superat el procés selectiu, motiu pel qual s'ha de valorar, des del punt de vista de protecció de dades, què han de contenir aquestes publicacions.

Com hem vist, les publicacions de l'oferta, convocatòries i bases s'han de publicar en els diaris oficials, en canvi, les publicacions següents no s'ha de publicar necessàriament en els diaris oficials. Així ho determina l'article 45.1 LPAC, en preveure que la convocatòria del procediment selectiu ha d'indicar el mitjà on

s'efectuaran les publicacions successives, i les que es portin a terme en llocs diferents, no tenen validesa.

En un sentit similar, també ho preveu el RPEL a l'article 78, que determina que la llista de persones admeses i excloses s'ha de publicar al DOGC, no obstant això, dóna l'opció que aquesta pot ser substituïda pel qualsevol dels sistemes de notificació o comunicació que estableix la llei de procediment i règim jurídic. Tanmateix, el RIPPE al seu article 20, determina que les llistes de persones d'admeses i excloses s'ha de publicar al BOE, però també exceptua aquesta possibilitat, en el sentit que la convocatòria del procés selectiu indiqui on s'efectuaran les següents publicacions. Actualment el lloc més habitual de publicació són les seues electròniques de les administracions.

En els processos de selecció, una vegada publicada la convocatòria amb les seves bases, s'obre un termini per tal que els interessats presentin les sol·licituds. Quan aquest termini ha finalitzat l'Administració ha de publicar les llistes dels aspirants que han estat admesos provisionalment i després d'un període d'al·legacions s'ha de publicar la llista d'admesos definitius. En tant que a les ofertes d'ocupació s'ha de reservar un 7% per a persones en situació de discapacitat i que a les bases de les convocatòries poden preveure la reducció o la eliminació del pagament de la taxa a determinades persones amb situacions econòmiques o familiars concretes, s'ha de tenir molt present que en aquestes llistes poden contenir dades relatives a situacions de discapacitat, econòmiques i familiars.

En els de provisió, pel que fa al sistema de concurs, també la normativa d'aplicació preveu una llista de candidats d'admesos i exclosos, en les que poden constar dades relatives a la situació familiar, tals com ser víctima de violència de gènere o dades relatives a la salut o relatives a haver patit actes de terrorisme.

En els procediments de provisió per lliure designació no està previst normativament que es publiquin llistes d'admesos, però seguint la finalitat de la transparència de l'actuació pública, aquestes llistes s'han de publicar i més tenint en compte que aquest és un sistema de designació discrecional.

Així per tant, en la publicació de les llistes es planteja quines dades són les que han de constar en les mateixes i que consegüentment seran de públic coneixement.

Per resoldre aquesta qüestió, una primera aproximació ens la dóna la disposició addicional setena de la LOPDGDD, la qual estableix que quan sigui necessària la publicació d'un acte administratiu que contingui dades personals de l'afectat,

s'identificarà pel seu nom i cognoms afegint quatre xifres numèriques aleatòries del document nacional d'identitat, núm. d'identitat d'estranger, passaport o document equivalent i quan la publicació es refereixi a una pluralitat d'afectats aquestes xifres aleatòries s'hauran d'alternar.

El 4 de març de 2019, l'AEPD juntament amb d'altres agències de protecció de dades autonòmiques, van dictar una orientació per a l'aplicació provisional de la disposició addicional setena LOPDGDD⁶. En la mateixa es va determinar que s'havien de publicar quatre xifres del document nacional d'identitat i per tal de determinar quines quatre, es va concretar de forma aleatòria mitjançant un sorteig que va donar com a resultat la de publicar les quatre xifres centrals.

No obstant això, val a dir que aquesta recomanació és genèrica i per tant, no està dirigida exclusivament a la selecció i provisió del personal. Pel que fa a aquests procediments, en concret les dades que poden ser objecte de publicació en la llista d'admesos i exclosos, a més del nom i cognoms i DNI o altres documents d'identificació, són la condició de discapacitat de l'aspirant, el de tenir el nivell de català o de castellà requerit i, en relació al pagament de les taxes corresponents, les dades relatives a la condició d'aturat i/o la de tenir una situació personal o familiar determinada. És per això que cal valorar si aquestes dades poden fer-se públiques.

La Resolució de l'AEPD núm. PS/00009/2019, de 16 de març⁷, Resolució de l'AEPD núm. E/07196/2019, de 10 d'octubre⁸, Resolució de l'AEPD núm. PS/00374/2018, de 3 de febrer⁹, d'entre altres han plantejat la possibilitat que, tenint en compte que les publicacions següents a la publicació de la convocatòria i de les bases, afectaran només a les persones que han formulat la sol·licitud, l'exposició de les dades s'haurien de fer només a aquestes persones.

Per totes la resolució de l'AEPD PS/00009/2019, de 16 de març manifesta al Fonament Jurídici II que:

⁶ <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-09/orientaciones-da7.pdf>

⁷ https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=PS-00009-2019

⁸ https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=E%2F07196%2F2019

⁹ https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=PS%2F00374%2F2018

“Teniendo en cuenta que una vez publicada la convocatoria y las bases, los trámites siguientes van a afectar a un círculo específico, determinado y cualificado que son los solicitantes, siendo actos de gestión, la exposición de datos dentro y para los integrantes de dicho círculo sería adecuada, proporcionada y concorde con su finalidad, pero deviene desproporcionado, no adecuada para la finalidad, cuando dichos datos, que no hay que olvidar son el nombre y apellidos, DNI completo y el adjetivo de discapacidad resultan visibles para todo el mundo pues no es necesario para la finalidad de publicidad y transparencia de los participantes que no participantes los conozcan”.

Al Fonament Jurídic III afegeix que:

“No resulta de interés público conocer los listados en los que no hay puntuaciones, sino solo una relación de admitidos sea provisional o definitiva y si hay puntuaciones, se deben adecuar el tipo de datos que se van a exponer”.

De totes formes al mateix Fonament Jurídic dóna la possibilitat que:

“En segundo lugar, caso de que se publicara en la web en abierto para cualquier persona, no sería preciso que en listados de trámite como los listados provisionales o definitivos figurase el doble identificador DNI completo/nombre y apellidos. Adicionalmente, el dato nombre y apellidos y el dato discapacidad pueden por sí solos identificar a la persona sin demasiadas dificultades.”

A la Resolució de l'AEPD núm. R/02593/2017, de 31 d'octubre de 2017¹⁰ ja va establir els mateixos criteris i va afegir una sèrie de recomanacions:

“Las recomendaciones adecuadas para el tratamiento de los datos en forma de publicación en procesos selectivos ha de considerar:

a) En las bases de la convocatoria se ha de contener un apartado específico al tratamiento de datos y la tramitación del proceso para los aspirantes que podrán acceder todos ellos a los trámites provisionales del mismo mediante algún tipo de asignación de claves que se podrían generar en el momento de presentación de las solicitudes o combinándolo con otro dato de autenticación.

b) Por afectar a todos los aspirantes, todos deberán poder visionar la totalidad del listado con el resto de los datos de los aspirantes.

c) Información en el momento de acceder a las consultas por los afectados, que informe de las finalidades de la misma y advierta del estricto uso de las mismas, incurriendo en desvío de finalidad si el acceso a las consultas a los datos es para otra finalidad.

d) Minimización de datos como podrían ser que los listados no contengan todos los dígitos del NIF.”

Quan s'han de publicar dades especialment sensibles, com la condició de discapacitat de la persona aspirant, la Resolució de l'AEPD núm. AP/00046/2018, de 24 de setembre de 2018¹¹ i la Resolució de l'AEPD PS/00009/2019, de 16 de març de

¹⁰https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=R%2F02593%2F2017

¹¹https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=AP%2F00046%2F2018

2020¹² arriba a les mateixes conclusions que en les resolucions anteriors i proposa publicar en tancat, fins i tot les dades de discapacitat.

Respecte a dades consistents en la situació d'atur la Resolució de l'AEPD núm. R/01412/2014, de 6 de novembre¹³ que resol la difusió per part d'un Ajuntament de la baremació de la renda familiar i la situació d'aturat dels sol·licitants, va declarar que l'Ajuntament va incomplir el deure de secret de dades personals a tercers i acorda requerir a l'Ajuntament perquè acrediti l'adopció de mesures internes, per tal de que no es tornés a repetir aquesta infracció.

Per altra banda s'ha de tenir en compte que hi ha determinat personal que per motius de seguretat requereix que les seves dades personals no siguin publicades. És el cas dels membres que conformen el cos de la policia local i el personal que presta serveis en l'àmbit de l'assistència social. En relació a les llistes de processos de selecció de la Guàrdia Urbana, la Resolució de l'APDCAT d'arxiu de la Informació Prèvia núm. IP 320/2017, de 8 d'octubre¹⁴, amb motiu d'una denúncia en la que la persona denunciant, feia menció expressa del fet que ens trobem en nivell 4 d'alerta, exposava que l'Ajuntament de Barcelona identificava amb noms i cognoms, tant a les persones que participen en processos selectius derivats d'oferta d'ocupació pública, com en processos de promoció interna, entre els qual hi figuren els de la Guàrdia Urbana i basant-se en que l'art. 45.1 LPAC estableix que els actes administratius seran objecte de publicació quan es tracti d'actes integrants d'un procediment selectiu o de concurrència competitiva, manifesta al Fonament Jurídic Segon en relació als procediments de selecció, que:

“Sens perjudici dels arguments indicats i que porten a descartar la imputació de la comissió d'una infracció prevista a la legislació de protecció de dades, en consideració als motius indicats per l'entitat denunciant vinculats als riscos per a la seguretat de les persones afectades, cal efectuar les consideracions addicionals següents. Seguint des de l'òptica del principi de qualitat o de minimització de les dades, no es poden obviar les circumstàncies especials de les persones que formen part de les forces i cossos de seguretat, la qual cosa obliga a extreure les garanties de confidencialitat de les dades que permeten la seva identificació, i precisament per això tenen assignat un número o codi que els acredita i identifica en les seves actuacions professionals. Sembla però que la utilització d'aquest número o codi professional no seria possible en el cas dels processos selectius oberts o de mobilitat interadministrativa en què hi poden participar membres de diferents cossos policials, amb

¹² https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=PS-00009-2019

¹³ https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=AP-00016-2014

¹⁴ <https://apdc.cat/gencat.cat/en/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IP-320-2017-00001>

coincidència amb el número esmentat. Així les coses, i per tal de minimitzar els riscos per a la seguretat de les persones afectades, aquesta Autoritat considera que en aquesta mena de processos selectius seria recomanable optar per altres sistemes d'identificació diferents al nom i cognoms, com ara el DNI, número d'instància, o qualsevol altra que permeti la identificació dels aspirants, sense revelar la seva identitat a qualsevol persona que accedís a les llistes. I també des de la vessant de temporalitat del principi de qualitat o de minimització de les dades, es considera necessari que un cop transcorreguts els terminis previstos per formular al·legacions, reclamacions o recursos, l'Ajuntament procedeixi a la retirada d'internet dels actes indicats.”

Y en relació als procediments de promoció interna, en el mateix Fonament Jurídic Segon recomana que:

“Ara bé, les consideracions anteriors no impedeixen a aquesta Autoritat suggerir que, des de l'òptica del principi de qualitat o de minimització de les dades, al tractar-se de procediments selectius de promoció interna, en els què els participants ja ostenten la condició de membres del cos policial municipal i per tant disposen d'un número d'identificació com a tal atorgat pel propi Ajuntament, el pertinent seria utilitzar, als efectes de la seva identificació en els actes esmentats, el número d'identificació professional corresponent; i això perquè aquesta mesura permetria complir amb la finalitat d'identificació i al mateix temps, minimitzar els riscos per a la seguretat de les persones afectades. Però aquesta opció no significa que amb l'ús del nom i cognoms es pugui considerar que s'ha comès una infracció prevista a la legislació de protecció de dades, tenint en compte l'existència de normes que exigeixen la publicitat i transparència en els procediments selectius.”

Tanmateix, en relació a un procediment de provisió de mossos d'esquadra la Resolució de l'APDCAT núm. 221/2016, de 10 d'abril de 2017¹⁵, al seu Fonament de Dret segon, determina que:

“Així les coses, la identificació de les persones aspirants es podria haver dut a terme mitjançant núm. de NIF, però el fet d'utilitzar el nom i cognoms no pot considerar-se contrari al dret a la protecció de dades de la persona aquí denunciada. Al respecte, no es pot deixar d'advertir que en determinats supòsits, com podria ser el cas que aquí s'analitza, la identificació mitjançant l'ús del NIF (o TIP en el negat cas que totes les persones aspirants fossin membres de l'escala de suport del CME) en comptes del nom i cognoms, podria ser més adequada o garantista, però això no implica que la utilització d'un altre sistema també apte per identificar a les persones suposi una vulneració de la LOPD”.

De les resolucions de l'AEPD com de l'APDCAT, s'extreuen dues possibilitats. La primera d'elles és que a la publicitat de les llistes d'admesos i exclosos es consignï el nom i cognoms i les quatre xifres centrals del DNI; l'altre es publicar en mitjans tancats als quals tinguin accés únicament els aspirants, argumentant-lo en que en la publicació de les llistes d'admesos i exclosos no hi ha la doble finalitat de notificar actes als interessats en el procediment i de coneixement general a la població, sinó que únicament la finalitat de les llistes d'admesos i exclosos és la notificació als interessats.

¹⁵<https://apdc.cat/gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IP-221-2016-00001>

De les dues possibilitats apuntades per l'AEPD i per l'APDCAT considero que les més adequada és la primera, és a dir la de consignar els nom i cognoms i les quatre xifres centrals del DNI. És important consignar el nom i cognoms de les persones aspirants, per poder efectuar un control, sobretot en quant a possibles causes d'abstenció de membres dels òrgans qualificadors, en el cas de que aquests tinguessin alguna relació de les previstes a l'article 23 LRJ amb els aspirants, control que d'aquesta forma podran fer no només les persones participants en el procediment sinó també altres que no hi participin com podrien ser els representants del personal, en la mesura que les lleis de transparència no limiten l'escrutini de l'administració només a les persones interessades.

El que sí ha de quedar clar és que en cap de les llistes, hi ha de constar el nom de les persones que pateixen alguna discapacitat i que opten pel torn de reserva. És cert que saber quantes persones accedeixen a aquest torn pot ser una informació important per altres aspirants, però és irrellevant saber els seus noms. Així a la llista d'admesos i exclosos es podria indicar quantitativament el número total d'aspirants amb aquestes característiques sense consignar cap data personal.

En quant a la situació d'atur o altre situació econòmica o personal, que es té en compte bàsicament per a quedar exclòs del pagament de les taxes o tenir una reducció, és una informació totalment irrellevant per als altres opositors, per tant si s'ha de fer alguna referència a les mateixes normalment en les llistes provisionals, s'hauria de fer de forma que no constessin el nom i cognoms sinó fent referència per exemple al núm. de sol·licitud.

Una vegada que ja es coneix qui són els aspirants al procés selectiu, les següents llistes que es publiquin amb els resultats de les diferents proves, d'entrevistes, mèrits, etc, s'ha de fer de forma anonimitzada, ja sigui per quatre xifres del DNI, pel número de sol·licitud, codi d'examen o el que l'administració en qüestió consideri més oportú.

Així no cal fer unes llistes a les quals només puguin tenir accés els aspirants en tancat, ja que tot i que els no interessats en el procediment, podrien anar a la via del dret d'accés, publicar la llistes pel general coneixement, considero que està més acord amb l'esperit de transparència pel qual s'ha de regir l'Administració.

En quant als sistemes de provisió de llocs de treball la publicació de la llista d'admesos ha de seguir els mateixos criteris tot i que en aquestes no es publiquen el mateix tipus de dades que en els processos de selecció, tal i com anteriorment s'ha dit, sí que poden contenir dades que requereixen una especial protecció.

A més, pel que fa als col·lectius que per raons de seguretat han de tenir una major confidencialitat en les seves dades, pel que fa als processos de selecció, considero que no s'haurien de publicar el nom i cognoms ni el número de DNI sino el número de registre de la sol·licitud o qualsevol altre codi que l'Administració en qüestió consideri oportú.

En quant als sistemes de promoció interna o de provisió d'aquests col·lectius seria adequat que la publicació es fes amb el número personal d'identificació.

Conclusió:

- Les llistes provisionals d'admesos i exclosos dels processos de selecció s'han de publicar a la seu electrònica amb el nom i cognoms dels aspirants i les quatre xifres centrals del DNI. La menció dels aspirants que tenen discapacitat o altre dada especialment protegida tal com la situació econòmica o familiar determinada, s'ha de publicar de forma pseudoanomitada com podria ser la identificació del número de sol·licitud.

Si la selecció fa referència al personal de la policia local o al personal que presta serveis en l'àmbit dels serveis socials les llistes s'han de publicar amb el número de registre de la sol·licitud o qualsevol altre codi que estableixi l'Administració. Si la selecció es fa per promoció interna seria adequada la publicació a través del número d'identificació personal.

- Les llistes de les persones sol·licitants en el procés de provisió s'ha de publicar a la seu electrònica amb el nom i cognoms dels participants i les quatre xifres centrals del DNI. La menció dels aspirants que tenen una situació familiar d'especial protecció o respecte de les dades relatives a salut s'ha de publicar de forma pseudoanomitada com podria ser la identificació del de número de sol·licitud.

Si la provisió fa referència al personal de la policia local o al personal que presta serveis en l'àmbit dels serveis socials les llistes s'han de publicar a través del número d'identificació personal.

5. 4 Òrgans de selecció

La composició del òrgans de selecció s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat i a l'estricta independència dels seus membres. Tant l'art. 60 TREBEP, com l'art. 54 TUPP i l' article 72 RPEL donen unes normes respecte a la seva composició, el que fa possible el control de si els òrgans de selecció estan constituïts conformes a la legalitat.

Igualment, en aquest punt es planteja el fet de quines dades dels membres dels òrgans de selecció s'han de fer públiques per tal d'efectuar aquest control.

Una aproximació al respecte ens la dóna el Dictamen de l' APDCAT núm. 72/2016, de 12 de desembre de 2016¹⁶ que al seu Fonament Jurídic Tercer, manifesta que

“La identificació de tots els membres del tribunal no és estrictament necessària en aquest cas, atès que podria ser suficient la identificació de qui actuï com a secretari. Ara bé, tenint en compte que l'article 72.5 del RPEL estableix que els membres del tribunal s'han de designar a la convocatòria –que ha de ser publicada- i per altra banda les previsions dels articles 9.1.b) i 24.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, tampoc plantejaria problemes la inclusió del nom i cognoms de tots els membres del tribunal”.

La Resolució de la GAIP núm. 15/2017, de 18 de gener¹⁷, la Resolució de la GAIP núm. 52/2018, de 5 d'abril¹⁸, la Resolució de la GAIP núm. 88/2017, de 16 de març¹⁹ i la Resolució de la GAIP núm. 28/2015, de 2 de febrer de 2016²⁰, consideren que les dades dels membres del tribunal son indentificatives i han de ser conegudes per si concorren en els membres dels tribunals algunes causes d'abstenció i en conseqüència poder comprovar que en la seva designació s'han respectat les normes.

La Resolució de l'APDCAT núm. AI 51/2017, de 22 de gener de 2018,²¹ afegeix al seu Fonament Jurídic Quart que “aquesta informació no abastaria qualsevol dada identificativa d'aquestes persones, sinó només aquelles dades indispensables per a identificar-les, com ara el nom i cognoms, lloc que ocupen o altres dades vinculades a la seva intervenció en el procés selectiu, no així altres dades com el seu número de DNI, domicili, etc. que puguin constar en l'expedient (article 4 LOPD).“

¹⁶<https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-72-2016-00001>

¹⁷ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2017-0015>

¹⁸ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0052>

¹⁹ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2017-0088>

²⁰ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2015-28-00004>

²¹ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-51-2017-00001>

Per altra banda, la normativa d'aplicació permet que els membres dels tribunals siguin assessorats per assessors especialistes. Així l'article 16 RSGC, disposa que quan es prevegi a les bases de la convocatòria els tribunals podran incorporar assessors especialistes per a totes o algunes de les proves, els quals tindran veu però no vot.

Tanmateix l'article 54 TUF al seu apartat 3 obliga a que en tots els òrgans encarregats de la selecció ha d'haver un representant en matèria de normalització lingüística, en qualitat d'assessor amb veu però sense vot.

Si bé es cert que assessorar implica donar consell però no decidir, la realitat és que les persones que assessoren als òrgans de selecció valoren aquelles proves en les que les persones que componen l'òrgan qualificador no són especialistes el que implica que la decisió vindrà determinada en funció de la valoració que ha efectuat la persona assessora. Si per a la prova de nivell de català la persona assessora de Normalització lingüística diu que l'aspirant ha superat la prova del nivell corresponent, l'òrgan de selecció el declararà aprovat o si qui assessora en la part dels psicotècnics o entrevistes indica que una persona aspirant és apta en un test psicotècnic, l'òrgan seleccionador la declararà apta. Amb això vull dir que tot i que no formen part dels òrgans de selecció realment es decideix en virtut del que proposen, precisament perquè es tracta de matèries en les quals les persones que actuen com a membres dels òrgans de selecció no són experts.

Per això considero que s'hauria de conèixer la identitat dels assessors, però no és aquest el criteri que han adoptat ni el CTBG ni el Jutjat Central del Contenciós administratiu. La Resolució del CTBG 670/2019, d'11 de desembre de 2019²² en un supòsit relatiu a la identitat dels assessors d' idiomes del Tribunal Qualificador al Fonament Jurídic Quart, afirma que:

“A nuestro juicio, no existe un interés público de tal envergadura. La no publicidad de la identidad de los asesores, contrariamente a lo sostenido por el reclamante, no genera indefensión a los aspirantes al título y no abre la puerta a la arbitrariedad en estas pruebas. Entendemos, por lo tanto, que la preservación de todas las garantías implícitas a un procesos de selección de personal al servicio de una Administración Pública se cumplen aun cuando la identidad de los asesores no sea conocida. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dicha circunstancia- el desconocimiento de la identidad los asesores externos en estas pruebas es común a todos los aspirantes, por lo que existe un principio de igualdad de oportunidades para todos ellos. De igual forma, la cualificación de cada miembro del tribunal, de la que no debemos dudar, afecta por igual a todos los participantes en la prueba.”

Aquesta resolució va ser recorreguda i la sentència del Jutjat Central del Contenciós administratiu núm. 1 de Madrid, de 24 de febrer de 2017 confirma la resolució del

²²<https://consejodetransparencia.buscador.gob.es/search/ctransp/?q=resolucion+670%2F2019&filter=p>

CTBG de considerar que no és necessari consignar la identitat dels assessors, basant-se en que l'informe dels experts tot i que es preceptiu, no és vinculant.

Sigui com sigui la necessitat de la publicació dels noms de les persones que formen part dels òrgans de selecció, rau principalment en la possibilitat de controlar que en els mateixos no hi concorrin causes d'abstenció i en la possibilitat de recusació tal i com preveuen els articles 23 i 24 LRJ. A més a més, també comporta donar compliment al previst a l'article 53.1b LPAC respecte del dret dels interessats a identificar a les persones que intervenen en el procediment.

Conclusió:

- Respecte dels membres que formen part dels òrgans de selecció s'ha de publicar en la seu electrònica, el nom i cognoms així com el carrer que ocupen i la seva titulació.

5.5 Resultats dels aspirants a les diferents proves i mèrits

L'article 79 RPEL disposa que una vegada iniciades les proves selectives no és obligatòria la publicació dels anuncis de la realització de les proves restants al Butlletí Oficial de la Província. Afegeix a l'art. 80.1 que els tribunals o òrgans de selecció han de fer pública, en el lloc de realització de cada prova, la llista de les persones aprovades per ordre de puntuació. Els resultats de les persones aspirants a les diferents proves es publiquen en els llocs on estableixi la convocatòria, que actualment sempre és la seu electrònica, al marge que també es publiquin en el taulell d'anuncis de l'Ajuntament.

En aquest punt també sorgeix la discussió de com s'han de publicar les llistes amb els resultats de les proves. La Resolució AEPD núm. E/07196/2019, de 10 d'octubre de 2019 anteriorment citada i la Resolució AEPD núm. PS/00374/2018 de 3 de febrer²³ proposen que els resultats de les proves vagin lligats al noms dels aspirants però que

²³ https://www.aepd.es/es/informes-y-resoluciones/resoluciones?search_api_fulltext=PS-00374-2018

no es donin a conèixer al públic en general sinó que mitjançant un circuit tancat per tal de puguin ser conegudes només per els aspirants en el procés de selecció.

No obstant això, una vegada, que a les llistes d'admesos i exclosos ja s'ha consignat el nom i cognoms dels participants, ara ja es poden identificar d'altra forma. La manera escollida per l'administració podria ser els 4 dígitos centrals del DNI, el núm. de registre d'entrada o el codi d'identificació i d'aquesta manera, assignar els resultats de les proves amb el codi corresponent a l'aspirant. Així, no s'ha de publicar en un circuit tancat, sinó que els resultats obtinguts en el procediment de selecció en concret, poden ser de públic coneixement.

Pel que fa a la publicació de la puntuació obtinguda en els mèrits, res no impedeix arribar a la mateixa conclusió que per a la publicació del resultat de les proves i per tant, s'han de publicar pseudoanonimitzats amb el codi corresponent i en obert, per a coneixement general.

Finalment, caldria assenyalar que malgrat que enlloc es preveu com a obligatòria la publicació de les respostes correctes de les proves, és una pràctica habitual publicar les plantilles dels resultats dels examen tipus test, així com quins han estat els criteris per a la correcció dels exàmens teòrics i pràctics doncs és una informació que interessa a la persona aspirant per a fer un control de la tasca de correcció que efectua l'òrgan de selecció. Igualment tota aquesta informació pot ser d'interès per als futurs opositors.

Conclusió:

- Les llistes amb els resultats de les proves s'han de publicar en la seu electrònica pseudoanonimitzades, amb les quatre xifres centrals del DNI, amb el número de registre de la sol·licitud o amb altres números identificadors.
- Les puntuacions obtingudes en la fase de mèrits s'han de publicar en la seu electrònica pseudoanonimitzades, amb les quatre xifres centrals del DNI, amb el número de registre de la sol·licitud o amb altres números identificadors.
- Les plantilles dels resultats dels examen tipus test, així com quins han estat els criteris per a la correcció dels exàmens teòrics i pràctics s'han de publicar a la seu electrònica.

5.6 Resolució del procés selectiu

En quant a la resolució dels processos de selecció com a funcionari de carrera, l'article 80 ap. 4 RPEL disposa que la puntuació final de les proves selectives i la llista d'aprovats s'ha de publicar al taulell d'anuncis de l'ens local.

Pel que fa als sistemes de provisió definitiva, l'article 48.1 RIPPE pel sistema de concurs, i l'article 57 del mateix reglament, pel de lliure designació, disposa que s'ha de publicar al BOE. Pel que fa a la legislació catalana l'article 72.2 RPPC pel sistema de concurs i l'article 98.1 RPPC pel sistema de lliure designació, disposen que les resolucions de les convocatòries s'han de publicar al DOGC.

No obstant això, la normativa específica de funció pública local no preveu la publicació de la resolució dels procediments de provisió ni per sistema de concurs ni de lliure designació. En tant que l'article 9.1.e) LTAIPBGC estableix que s'ha de publicar, al portal de transparència o seu electrònica corresponent, "les convocatòries i els resultats dels processos selectius de provisió i promoció personal", sense distingir si es tracta de provisió provisional o definitiva, també en l'àmbit de l'administració local s'ha d'efectuar la publicació en la seu electrònica corresponent.

Així doncs, és clar que el resultat del procés selectiu ha de ser publicat però es planteja quines dades personals i de quins aspirants s'han de publicar, si de tots els aspirants o només dels que han superat el procés selectiu. El Dictament de l'APDCAT, CNS núm. 21/2013, de 12 d'abril de 2013,²⁴ apartat V, posa de manifest que "conèixer les persones que finalment no han superat un procés selectiu no resulta rellevant i, per tant, difondre aquesta informació resultaria, des del punt de vista de la protecció de dades, excessiu."

Al Dictamen de l'APDCAT núm. 72/2016²⁵ de 12 de desembre de 2016 concreta que "pel que fa al resultat final, l'article 80.2 RPEL estableix que un cop finalitzades les proves s'ha de fer pública la llista d'aspirants per ordre de puntuació. Aquesta llista no pot contenir un nombre d'aspirants superior al de les places ofertes. Per tant, les persones no seleccionades no formaran part d'aquesta llista. En aquest cas doncs sembla que la normativa sí que exigeix que la publicació es faci amb noms i cognoms, atès que la finalitat no es ja només que cada aspirant pugui conèixer el seu resultat, sinó que la llista de persones seleccionades pugui ser

²⁴ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-21-2013-00001>

²⁵ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-72-2016-00001>

de coneixement general. En aquest mateix sentit, l'article 9.1.e) de la Llei 19/2014, preveu la publicació a la seu electrònica o al portal de la transparència del resultat dels processos de provisió i promoció del personal."

La resolució de la GAIP núm. 4/2018, de 10 de gener²⁶ concreta que "no estaria justificat per a la finalitat de transparència, en aquest cas, el coneixement de la identitat de tots els aspirants així com la resta d'informació que respecte a aquestes persones pugui constar en l'expedient objecte de reclamació."

Pel que respecte a la provisió de llocs de treball definitius com s'ha dit la LTAIPBGC obliga a la seva publicació, però en relació a la provisió de llocs de forma provisional no ho manifesta expressament tot i que pot quedar inclòs en l' incís de promoció personal. En aquest sentit l'informe jurídic de l' APDCAT núm. 38/2017, de 27 d'octubre²⁷, al Fonament Jurídic, expressa:

"Partint de la premissa que la normativa exigeix expressament la publicitat de la convocatòria i els resultats dels processos de provisió definitiva, pel que fa als supòsits de provisió provisional, com seria el cas que ens ocupa, caldria arribar a la mateixa conclusió, tot i que la normativa conté previsions genèriques en aquest cas i no una provisió específica que obligui a la publicació de la convocatòria i la resolució del nomenament".

I en el mateix sentit la Resolució GAIP núm. 35/2015, de 10 de març de 2016,²⁸ al Fonament Jurídic Quart, manifesta que:

"A la vista de les consideracions i de les referències normatives dels paràgrafs anteriors s'imposa una primera conclusió, difícilment rebatible: és obligada en qualsevol cas la publicació oficial o interna (DOGC o ATRI, segons els casos) i la publicitat activa (al web de Transparència de la Generalitat) de tots els nomenaments de provisió de llocs de treball, siguin provisionals o definitius, sense excepcions. Aquesta és una exigència que deriva de la legislació sobre funció pública citada més amunt, que s'ha d'entendre reforçada amb l'entrada en vigor de l'LTAIPBG, l'1 de juliol de 2015 i que es justifica tant en la necessitat de fer possible el control en la gestió dels recursos públics, com en la de verificar el respecte dels principis de mèrit i capacitat en l'accés i promoció en la funció pública."

D'aquestes resolucions es desprèn que la finalitat de la publicació de les resolucions dels processos de selecció i provisió rau en conèixer quines persones els han superat, o quines persones han sigut nomenades a un lloc de treball diferent del que ocupaven, però per altra banda a les persones participants que no han superat el procés selectiu els pot interessar saber en quina posició han quedat. Així la solució més adequada és que la publicació contingui els noms i cognoms de les persones que l'han superat i respecte de les que no, la publicació es realitzi de forma pseudoanonimitzada.

²⁶ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0004>

²⁷ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-38-2017-00001>

²⁸ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2015-35-00001>

Conclusió:

- Els resultats del processos de selecció s'han de publicar a la seu electrònica amb el nom i cognoms de les persones que han superat el procés selectiu. Els resultats de les persones que no l'han superat, la seva publicació haurà de ser pseudoanonimitzada.
- En el mateix sentit la resolució dels processos de provisió ja siguin definitius o provisionals, es publicaran a la seu electrònica amb el nom i cognoms de les persones que han obtingut el lloc de treball. Els resultats de les persones que no han estat designades es publicaran anonimitzades.

5.7 Recursos interposats i resolució dels mateixos.

En els procediments de selecció els recursos que es poden interposar són els mateixos que determina la LPAC, la qual preveu la interposició de recursos contra els actes de tràmit qualificats i les resolucions.

En el cas que hi hagi altres persones interessades en el procediment, l'article 118.2 LPAC ordena que se'ls ha de donar trasllat del recurs en tot cas, per tal de que, en un termini no inferior a 10 dies ni superior a 15, al·leguin el que creguin procedent.

El dictamen de l'APDCAT, núm. 72/2016, de 12 de desembre²⁹, en virtut d'una consulta formulada, respecte a la possibilitat de notificar conjuntament a les persones que han formulat al·legacions o que han interposat recurs, al seu Fonament Jurídic IV, considera que resulta justificada la revelació de les dades personals a les persones que tinguin la condició d'interessat com a conseqüència d'haver-se interposat recurs amb revelació de les dades personals que constin en el recurs administratiu, però limitant les dades que requereixen una especial protecció.

Al marge de que els interessats en el procediment se'ls ha de donar trasllat del mateix, és acord amb la finalitat de la transparència publicar a la seu electrònica la interposició del recurs pel general coneixement i a més per tal de que altres persones no participants en el procediment però que tinguin un interès en el mateix, tals com

²⁹ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-72-2016-00001>

podrien ser els òrgans de representació del personal, puguin saber de la seva existència.

La qüestió radica en determinar si totes les dades que consten en el recurs s'han de donar a conèixer o si ha d'haver límits, tenint en compte que en la presentació del recurs a més del nom i cognoms, es consiga el DNI, adreça, lloc per a notificacions i altres dades que poden fer referència als seus resultats o notes obtingudes en les diferents proves del procés de selecció.

La resolució de l'AEPD núm. R/1661/2016³⁰ al seu Fonament de Dret V considera que: "de la publicación en la página web de la Consejería de los datos personales de la denunciante contenidos en la Resolución íntegra de la reclamación se deduce información excesiva y controvertida sobre los motivos por los que la denunciante no se consideraba apta por el Tribunal para superar una de las pruebas correspondientes a la fase de oposición de la citada convocatoria".

Així per a la finalitat de donar a conèixer la interposició del recurs, és suficient amb la publicació del mateix, sense cap dada identificativa.

Per altra banda, pels mateixos motius pels quals es publica el recurs a la seu electrònica, s'ha de publicar també la decisió a la que ha arribat l'òrgan que resolgui el recurs.

Conclusió:

- El trasllat del recurs a les persones interessades s'ha d'efectuar sense anonimitzar però sense donar accés a aquelles dades que tinguin una especial protecció.
- La interposició d'un recurs s'ha de publicar a la seu electrònica sense les dades personals de qui ha interposat el recurs.
- La resolució del recurs també s'ha de publicar a la seu electrònica.

5.8 Nomenaments.

Disposa l'article 62 TREBEP que el nomenament del personal funcionari de carrera s'ha de publicar al diari oficial corresponent. El nomenament de funcionaris de carrera s'ha de publicar al BOP doncs així ho preveu l'article 82 del RPEL.

³⁰ <https://www.aepd.es/es/documento/aapp-00010-2016.pdf>

Respecte al nomenament del personal interí no hi ha previsió normativa al respecte, com tampoc la hi ha respecte a la designació en els processos de provisió ni a la publicació de les persones contractades en els processos selectius.

S'ha de remarcar però, que en aquest apartat en estem referint al que es pròpiament el nomenament, la designació o la contractació laboral, del resultat del procés selectiu ja que, on es manifesten les persones que han obtingut el lloc de treball queda consignat a la publicació de la resolució del procés, en els termes vistos a l'apartat 5.6.

Així per tant, s'haurà de realitzar únicament la publicació del nomenament com a funcionari de carrera la qual no presenta major complicació ja que les úniques dades personal que s'hauran de publicar són el nom i cognoms.

Conclusió:

- El nomenament del personal funcionari de carrera s'ha de publicar al BOP.
- El nomenament de personal interí no s'ha de publicar.
- La designació de les persones que han resultat guanyadores del procediments de provisió no s'han de publicar als diaris oficials.
- El contracte del personal laboral no s'ha de publicar als diaris oficials.

6.- SOL·LICITANTS D'INFORMACIÓ

El dret d'accés a la informació pública s'ha configurat com un dret molt ampli, en tant que les lleis de transparència l'atorguen a les persones, en el seu propi nom o en representació d'altra persona física o jurídica establint com a única limitació la de ser major de 16 anys. Tot i que no s'ha d'al·legar cap interès ni manifestar cap motivació en la petició d'accés a la informació, motivar la sol·licitud facilita la tasca de ponderació que en nombroses ocasions ha de realitzar l'administració per tal de concretar quina informació és la que es pot donar o si el dret d'accés es pot veure limitat.

Ara bé, quan la persona sol·licitant pertany a determinats col·lectius que tenen una normativa pròpia en quant a l'accés de la informació, les lleis de transparència són supletòries de la norma específica. Així ho determinen en sentits idèntics tant la LTAIPBGC i la LTAIPBGE en la disposició addicional primera que disposen que l'accés dels interessats als documents dels procediments administratius en tràmit es regeix per la normativa de procediment administratiu i règim jurídic i l'accés a la informació pública que tenen un règim específic, les lleis de transparència s'aplicaran de forma supletòria.

Aquesta disposició addicional primera de la Llei 19/2013 ha estat interpretada pel CTBG al Criteri interpretatiu CI/0008/2015 CTBG,³¹ de 12 de novembre, sobre aplicació de la disposició addicional primera de la Llei 19/2013 sobre regulacions especials del dret d'accés a la informació pública. En el seu apartat IV determina que:

“La disposición adicional primera de la LTAIGB vincula la aplicación supletoria de la Ley a la existencia de una norma específica que prevea y regule un régimen de acceso a la información, también específico.

En consecuencia, sólo en el caso de que una norma concreta establezca un régimen específico de acceso a la información pública en una determinada materia o área de actuación administrativa, puede entenderse que las normas de la LTAIBG no son de aplicación directa y operan como normas supletorias. En opinión del Consejo, la mencionada disposición adicional tiene como objetivo la preservación de otros regímenes de acceso a la información que hayan sido o puedan ser aprobados y que tengan en cuenta las características de la información que se solicita, delimite los legitimados a acceder a la misma, prevea condiciones de acceso etc. Por ello, sólo cuando la norma en cuestión contenga una regulación específica del acceso a la información, por mas que regule exhaustivamente otros trámites o aspectos del procedimiento, podrá considerarse a la LTGIBG como supletoria en todo lo relacionado con dicho acceso.

La interpretación contraria conduciría, adicionalmente, al absurdo de que sectores enteros de la actividad pública o determinados órganos territoriales quedaran exceptuados de la aplicación del régimen de acceso previsto en la LTAIBG, siendo ésta, como es, una ley básica y de

³¹https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/criterios.html

general aplicaci3n. En definitiva, solamente aquellos sectores u 3rganos que cuenten con una normativa que prevea un r3gimen espec3fico de acceso a la informaci3n que los redactores de la LTAIBG han entendido necesario preservar, aplicaran directamente dicho r3gimen y siempre con 3sta 3ltima norma como suplet3ria.”

Aix3 comporta que s’ha d’analitzar en quina mesura a determinats col·lectius se’ls aplica les lleis de transpar3ncia o la normativa pr3pia. En aquest apartat s’analitzen si les persones interessades en el procediment, els/les representants del personal o els/les electes locals tenen una normativa pr3pia d’acc3s el que suposaria que les lleis de transpar3ncia s’apliquessin suplet3riament o, no tenen normativa espec3fica i per tant se’ls aplica les lleis de transpar3ncia.

6.1 Persones interessades en el procediment

L’article 4 LPAC considera persona interessada en el procediment a aquella que el promogui per ser titular de drets individuals o col·lectius, els que no han iniciat el procediment per3 poden tenir drets que es vegin afectats per la resoluci3 i a aquelles persones que tenen interessos individuals o col·lectius que es puguin veure afectats per la resoluci3 i es personin en el procediment abans de que es dicti resoluci3 definitiva.

Tamb3 atorga la condici3 d’interessades a les associacions i organitzacions que representin interessos econ3mics i socials (com podrien ser els representants dels treballadors) en els termes que els reconegui la llei.

Respecte a la diferenciaci3 de persona interessada o no interessada en el procediment a efectes de transpar3ncia Oriol Mir Puigpelat en el bloc de Revista Catalana de Dret P3blic, de 18 de mar3 de 2020³², proposa una “interpretaci3 integrada de la normativa de transpar3ncia i de procediment administratiu que permeti cobrir les moltes llacunes que presenta la pobra regulaci3 del dret d’acc3s a l’expedient d’una manera que resulti compatible amb la seva naturalesa i amb el seu paper clau per a la defensa dels interessats.

Aquesta interpretaci3 integrada es fonamenta en un canvi molt important introdu3t per la Llei estatal de transpar3ncia (Llei 19/2013, LT), quan permet per primer cop que qualsevol ciutad3, i no nom3 els interessats, puguin accedir a procediments administratius en curs, sense haver d’esperar que finalitzin: no t3 cap sentit que esls interessats, que es veuen afectat en els seus drets i interessos pel procediment, i que durant d3cades han estat els 3nics que han pogut consultar els expedients administratius durant la seva tramitaci3, rebin un tracte m3s desfavorable que els tercers que desitgin accedir-hi a l’empara del dret d’acc3s a la informaci3 p3blica”.

³² <https://eapc-rcdp.blog.gencat.cat/2020/03/18/el-dret-dacces-a-lexpedient-a-la-llum-de-la-nova-legislacio-de-transparencia-oriol-mir-puigpelat/>

És de gran interès mencionar el Dictamen de la GAIP núm. 7/2016, de 30 de novembre de 2016³³ relatiu a l'accés de les persones interessades a la informació continguda en un procediment administratiu en tràmit o obert, doncs és molt aclaridor respecte de l'especial reforç que tenen les persones interessades en el procediment així com la justificació de que en un procediment obert l'accés de la persona interessada en l'expedient s'hagi de regir per les normes de procediment i en un procediment ja finalitzat, per les lleis de transparència. Pel que interessa a l'objecte d'aquest treball cal ressaltar algunes de les conclusions a les que arriba el dictamen, d'entre elles:

“Tercera

L'aplicació del règim d'accés establert per la legislació de procediment administratiu no pot comportar que les persones interessades tinguin un dret d'accés a la documentació dels procediments en tràmit menor del que els garantiria la legislació de transparència i accés a la informació pública, sinó més aviat tot el contrari: major o més reforçat.”

Setena

Tot i que els límits legals aplicables al dret d'accés són els mateixos aplicant la legislació de transparència o aplicant la de procediment administratiu perquè la persona sol·licitant és interessada en un procediment administratiu en tràmit, la posició jurídica respectiva en un cas i en l'altre és diferent, ja que al ponderar l'aplicació dels límits concurrents la persona interessada podrà ostentar un interès privat favorable a l'accés, que se sumaria al públic derivat de la legislació de transparència, mentre que la no interessada compta a favor de l'accés només amb el que resulti d'aquests interessos públics. D'aquí que la resolució dels dos procediments d'accés pugui ser diferent, en benefici del de la persona interessada; el que no seria explicable, i l'Administració ha de procurar evitar, és que en relació amb un mateix objecte s'atorgui major accés a una persona no interessada, aplicant l'LTAIPBGE, que a una persona interessada, aplicant la legislació de procediment administratiu

Novena

Tant si el procediment seguit per resoldre sobre l'accés a la informació és el de l'LTAIPBGE, o el de la legislació de procediment administratiu, si l'objecte de la sol·licitud és accedir a informació pública les persones sol·licitants poden reclamar davant la GAIP, perquè negar aquesta via de reclamació a les persones interessades significaria dispensar-les un tracte pitjor que el garantit a les no interessades per la legislació de transparència i accés a la informació pública.

A priori és necessari determinar qui té la condició d'interessat del procediment del que no, doncs la disposició addicional primera tant de la LTAIPBGC com de la LTAIPBGE determinen que l'accés dels interessats als documents que continguin el procediment en tràmit es regirà per la llei de procediment administratiu, per tant si el procediment ja està finalitzat tot i que sigui interessat, es regeix per les lleis de transparència de la mateixa manera que si la petició provingués d'una persona que no és interessada, la qual pot sol·licitar informació tant si el procediment està finalitzat o es troba en tramitació.”

Tot i que les regulacions de les lleis de procediment administratiu comú en quant l'accés a l'interessat són molt genèriques no obstant això el referit dictamen de la

³³ http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/Dictamen-2016_07

GAIP fa parar atenció en, que quan les lleis de transparència remeten a les lleis de procediment, no només s'estan referint a les lleis de procediment administratiu comú que conté un règim molt general d'accés als interessats, sinó també a les nombroses normes de procediments sectorials les quals poden contenir règims més detallats de l'accés dels interessats.

D'aquesta resolució es desprenen tres punts claus per l'accés de les persones interessades:

1.- No poden tenir un dret d'accés menor que el d'altres persones no interessades. En tot cas tenen un dret reforçat, com la pròpia GAIP ho determina en aplicació a un cas concret a la Resolució de la GAIP 187/2020, de 5 de març³⁴ al seu Fonament Jurídic Segon:

“Com a persona interessada, la persona reclamant té el dret d'accés a l'expedient que li atribueix l'art. 53.1 LPAC, i es precisament a aquest dret, al seu especial vigor i a les particularitats del seu exercici a allò que es remet la disposició addicional 1ª LTAIPBG; la iniciativa de la que deriva aquest procediment s'empara en aquets drets que l'LPAC garanteix a tota persona interessada d'accedir a la documentació que integra el procediment corresponent.”

2.- Els límits d'accés són els mateixos aplicant les normes de procediment que les de transparència. Així ho determina tant l'article 82 LPAC que estableix que, pel que fa a l'accés de les persones interessades a l'expedient en el tràmit d'audiència, es tindran en compte les limitacions previstes a la llei de transparència, com l'article 51 de la LRJPAPC que, en regular el tràmit d'audiència, estableix que la possibilitat d'accedir a l'expedient per part de les persones interessades no afectarà a les dades excloses del dret d'accés.

Així a l'hora de facilitar la informació s'haurà de tenir en compte que la persona interessada en el procediment selectiu ha de poder fer un control més acurat de l'actuació de l'administració sobretot en quant als resultats obtinguts per ella i per els altres aspirants que han superat el procés de selecció, doncs si detecta un error pot suposar la diferència entre obtenir plaça o no, o obtenir un canvi de lloc de treball, si es tracta d'un procés de provisió.

Des del punt de vista de protecció de dades això pot comportar que se li pugués facilitar dades personals que no se li facilitaria a altra persona que no tingués la condició d'interessat en el procediment.

³⁴ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2020-0187>

3.- Respecte a si les persones interessades en el procediment, davant d'una negativa de l'Administració d'atorgar la informació sol·licitada o atorgar-la parcialment, poden acudir als òrgans que s'encarreguen de vetllar per al compliment de les normes de transparència, el CTBG en diverses resolucions d'entre elles: Resolució RT 0742/2019 de 9 de gener de 2020³⁵, Resolució RT 0792/2019 de 10 de gener de 2020³⁶, Resolució RT 0829/2019 de 22 de gener de 2020³⁷ conclou que no poden acudir al CTBG en aplicar-se les normes de procediment administratiu. Així per totes la resolució Resolució RT 0737/2019 de 8 de gener³⁸ als Fonaments Jurídics Tercer i Quart ho motiva amb els següents arguments:

“Para la aplicación de esta disposición es necesario que exista un procedimiento administrativo en tramitación, que el solicitante tenga la consideración de interesado en el mismo y que la información que requiera sea la correspondiente a dicho procedimiento. La concurrencia de estos elementos determina la no aplicación de la LTAIBG y la aplicación de la normativa correspondiente al procedimiento del que se solicita información. Ello implica que el CTBG no podría conocer la reclamación.

4.En este caso, se cumplen los tres requisitos expuestos. En primer lugar, tal y como consta en la documentación aportada por el reclamante y en la página web del Ayuntamiento de Majadahonda, es aspirante en el procesos selectivo para la formación de una bolsa de trabajo temporal de Técnico de Administración general, Grupo A, subgrupo A1.

Por tanto y en virtud de lo previsto en el artículo 4 de la ley 39, el reclamante ostenta la condición de interesado en dicho procedimiento al haberse presentado como candidato.

Por lo que respecta al estado de tramitación del procedimiento, en el momento en que se presentó la solicitud de información, el proceso seguía en curso. Así, la resolución que no contiene la bolsa definitiva se publicó el 7 de octubre de 2019 y frente a ella cabe interponer recurso de reposición potestativo en el plazo de un mes o contenciosos en el de dos meses.

El tercer requisito para la aplicación de la disposición adicional primera de la LTAIBG también concurre en la medida en que la información que se solicita forma parte del procesos selectivo en curso en el que es interesado.

Asi pues dado que el solicitante es interesado en el proceso selectivo, que éste no había finalizado en el momento de solicitar la información y que los datos que solicitados se refieren a ese procedimiento la conclusión es que no cabe la aplicación de la LTAIBG, sino la propia del proceso selectivo y por ello procede inadmitir la reclamación presentada.

No obstante eso no significa que el reclamante no tenga derecho a obtener la documentación solicitada sino simplemente que el cauce para solicitar su acceso no es la LTAIBG y por tanto no se puede utilizar la vía de reclamación ante este Consejo. Así en virtud del artículo 53.1 de la ley 39 los interesados en un procedimiento administrativo tienen entre otros derechos el de acceder y obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos.

³⁵ [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0742_2019%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0742_2019%20(2).pdf)

³⁶ [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0792_2019%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0792_2019%20(2).pdf)

³⁷ [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0829_2019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0829_2019%20(1).pdf)

³⁸ [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0737_2019%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/RT_0737_2019%20(10).pdf)

Una vez solicitada la información a la administración si esta no responde o el solicitante no queda conforme con la respuesta debe utilizar las vías de impugnación del procedimiento en el que ostenta la condición de interesado.”

En canvi, la GAIP considera que encara que el procediment seguit per a l' accés de la informació pública sigui el del procediment administratiu, la persona interessada sempre tindrà oberta la via d' acudir a la GAIP en el cas de no veures's complides les seves sol·licituds. En una resolució resolució més recent manté el mateix criteri. Així a Resolució de la GAIP núm 187/2020, de 5 de març³⁹ disposa:

“Les sol·licituds d'accés a la informació de les persones interessades a la documentació que forma part de procediments administratiu en tràmit, sens perjudici que hagin de ser resoltes en el marc de la normativa i les competències del procediment en qüestió, tal i com indica la DGFP en el seu darrer informe aportat a aquest procediment, no pot comportar que aquestes persones tinguin un dret d'accés menor de que correspondria a la ciutadania en general, sinó més aviat tot el contrari, ni que no puguin obtenir l'empara de la GAIP per a la garantia del seu dret d'accés a al la informació.”

Per l' exposat podem concloure que en Catalunya, si una persona interessada en el procediment sol·licita informació a l'Administració i aquesta no li facilita o li facilita una part, pot reclamar davant de la GAIP.

6.2 Representants del personal

La representació del personal constitueix altre col·lectiu que té normativa pròpia en quant a receptors d'informació relativa als Recursos Humans, doncs hi ha diferents normes que regulen la seva participació, tant en l'àmbit de la funció pública com en l'àmbit laboral. D'aquesta manera, en quant al dret d'exercitar accions en via administrativa o judicial, l'article 31.6 TREBEP atorga a les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la funció pública la legitimació per la interposició de recursos contra les resolucions dels òrgans de selecció. Igualment, l'article 40.2 TREBEP reconeix a les Junes de Personal i Delegats de Personal legitimació per a iniciar com a interessats en el procediment i exercitar accions en via administrativa o judicial en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves funcions. En l'àmbit laboral és l'article 65 ET qui atorga aquesta capacitat al Comitè d'Empresa.

Pel que fa a les matèries objecte de negociació col·lectiva, en l'esfera de la funció pública, l'article 37 TREBEP d'entre d'altres s'especifica al primer apartat les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió i els criteris generals sobre les ofertes d'ocupació pública. El mateix article 37 a l'apartat 2, disposa que

³⁹ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2020-0187>

queda exclosa de la negociació col·lectiva, la regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.

Finalment, l'article 41.3 TREBEP obliga als membres de la Junta de Personal, a la Junta de Personal com a òrgan col·legiat i als Delegats de Personal, a observar sigil professional especificant que en cap cas, cap document entregat per l'Administració podrà ser utilitzat amb finalitats diferents del les que van motivar la seva entrega.

Pel que fa a l'àmbit laboral l'article 8.4 ET obliga a l'empresari a entregar a la representació dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes llevat dels d'alta direcció els quals únicament els haurà de notificar. L' article 64 ET atorga el dret al comitè d'empresa de ser informat i consultat per l'empresari en totes aquelles qüestions que poden afectar als treballadors. En concret a l'ap. 2 b) determina que haurà de ser informat sobre les previsions de l'empresari de celebració de nous contractes, el seu número i modalitats. Inclús l'art. 7.7. LISOS preveu com a infracció greu la transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants del treballadors i dels delegats sindicals en els termes que legalment o convencionalment estiguessin establerts.

Tot i que de la normativa relacionada podríem concloure que la representació del personal té normes pròpies, no ho ha considerat d' aquesta forma el TS. A la recent Sentència d'11 de juny 2020, Resolució núm. 748/2020, Recurs 577/2019 al seu Fonament Jurídic Quart estableix la següent doctrina:

“Cuarto. Doctrina jurisprudencial que se establece.

En respuesta a la cuestión que presenta interés casacional objetivo, debe de afirmarse que las previsiones contenidas en la Ley 19/2013, de Transparencia y Buen Gobierno, por lo que respeta al régimen jurídico previsto para el acceso a la información pública, sus límites y el procedimiento que ha de seguirse, tan sólo quedan desplazadas, actuando en este caso como supletoria, cuando otra norma legal haya dispuesto un régimen jurídico propio y específico de accesos a la información en un ámbito determinado, tal y como establece la Disposición Adicional primera apartado segundo de la Ley 1/2013, de 9 de diciembre.

Ello exige que otra norma de rango legal incluya un régimen propio y específico que permita entender que nos encontramos ante una regulación alternativa por las especialidades que existen en un ámbito o materia determinada, creando una regulación autónoma respecto de los sujetos legitimados y/o el contenido y límites de la información que puede proporcionarse.

El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 d'octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, no contienen un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de accesos a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas a los empleados que representan y la información que les atañe.”

Així doncs, la doctrina del TS estableix que el TREBEP no preveu un règim jurídic específic per a l'accés a la informació per part dels representants sindicals (doctrina que podria fer-se extensiva al ET), el que significa que les sol·licituds que formulin hauran de ser ateses aplicant les lleis de transparència. Ara bé, el fet que la persona sol·licitant de la informació ostenti la representació sindical en l'exercici de les seves funcions de defensa dels drets dels empleats, haurà de ser tingut en compte a l'hora de ponderar, quan entrin en conflicte amb la protecció de dades personals.

Des de que l'article 60 del TREBEP va prohibir formar part dels òrgans de selecció per representació, ha nascut la figura dels observadors sindicals, adoptada per diferents Administracions, que s'encarreguen de vigilar que el procés selectiu es desenvolupi amb totes les garanties sense cap poder de decisió.

A l'Ajuntament de L'Hospitalet el 16 maig de 2017 es va arribar a un acord amb la representació sindical que estableix els criteris de participació com a observadors en els procediments, acordant que aquests poden estar presents en determinades fases dels procediments. Aquestes són:

- Elaboració de les bases.
- Sessió de constitució de l'òrgan de selecció.
- Sessions de passació de les diferents proves.
- Proves orals i entrevistes sempre que el candidat doni el seu consentiment.
- Accés als criteris de correcció.
- Sessions de revisió d'exàmens dels candidats.

Aquest acord s'acompanya com a Annex II.

En relació a la poderació el fet de que el sol·licitant d'informació sigui un observador sindical ha sigut un element ha tenir en compte per l'APDCAT la qual li dona un "plus d'accés" respecte als altres representants sindicals. Així es desprèn del informe jurídic de l'APDCAT núm. 11/2017, de 9 de març⁴⁰ al Fonament Jurídic V, que manifesta:

"En relació amb aquesta ponderació, novament, cal tenir en compte que qui sol·licita la informació té la condició de representant dels treballadors, i que la sol·licitud s'ha d'entendre feta en el context i a efectes de control sobre les actuacions dutes a terme per l'Ajuntament en

⁴⁰ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-11-2017-00001>

el procés de selecció de personal, que necessàriament es regeixen pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i transparència, entre d'altres (art. 55 TRLEBEP).

En aquest context, cal tenir en compte que el representant dels treballadors que forma part del Tribunal qualificador, com a observador, en els termes previstos a la convocatòria (Base Cinquena, apartat 3), té accés a determinada informació personal sobre els candidats, així com, si escau, als debats o deliberacions del Tribunal, de la mateixa manera que la resta de membres del Tribunal. Ara bé, com ha fet avinent aquesta Autoritat (FJ IV del Dictamen CNS 38/2011), l'accés a informació personal dels candidats, que es podria considerar legítim en la mesura que ho preveu i explicita la convocatòria, només es donaria en relació amb el representant dels treballadors que té la condició d'observador en el procés de selecció, i no en relació amb altres membres dels òrgans de representació dels treballadors que no tenen aquesta condició.

Dit això, el fet que els representants dels treballadors hagin de disposar d'informació relativa a aquests processos selectius, no implica necessàriament que s'hagi de donar accés a la informació, continguda en les actes, de totes les persones que hi han participat com aspirants, atès que amb caràcter general, serà suficient a efectes de control de l'actuació administrativa, poder conèixer la informació i valoració que ha fet el tribunal de les persones finalment seleccionades per integrar la borsa de treball i, en conseqüència, per ser contractades o nomenades com a interines.”

Cal afegir que la representació sindical pot ser considerada com a interessada en el procediment, ja que l'article 4 LPAC atorga aquesta possibilitat a les associacions que defensin interessos socials o l'equiparació que realitza el TREBEP amb els interessats en el sentit de que estan legitimats per a interposar recursos contra les resolucions dels òrgans de selecció.

Tots aquests aspectes s'hauran de tenir en compte a l'hora de ponderar en relació a quines dades es poden facilitar als representants dels treballadors.

6.3 Electes locals

Les normes de règim local regulen el dret que assisteix als i a les electes locals a obtenir informació que tenen els serveis municipals i que sigui necessària per a desenvolupar les seves funcions. En aquest sentit l'article 22.2 a) LRBRL atribueix als regidors el control i la fiscalització dels òrgans de govern i per poder-la dur a terme l'article 77 del mateix text legal atorga a tots els membres de les corporacions locals el dret d'obtenir els antecedents, dades i informacions que estiguin en poder dels serveis de la coporació i siguin necessaris per a exercir la seva funció.

En el mateix sentit, l'art. 164 TRLMRLC també preveu el dret a la informació dels i de les electes locals, així com els motius de denegació de la informació que són els següents:

- a) Quan el coneixement o la difusió de la informació pugui vulnerar el dret constitucional a l'honor, la intimitat personal i familiar o a la pròpia imatge.
- b) Quan es tracti de matèries afectades per la legislació general sobre secrets oficials o per secret sumarial.

Un règim d'accés més desenvolupat, el regulen els articles 14, 15 i 16 ROF i també reglaments orgànics municipals. Cal destacar que l'article 14 ROF atorga silenci administratiu positiu en el cas de que no es resolgui la petició en un termini de cinc dies. També es destaca que l'article 16 ROF obliga a guardar reserva en relació a les informacions que se'ls faciliti, especialment de la informació relativa a la que ha de servir d'antecedent per a decisions que encara no s'hagin adoptat.

Respecte al límit de protecció de les dades personals, la Resolució 119/2018, d'1 de juny de la GAIP⁴¹, al Fonament Jurídic II, determina que:

“El dret dels i les electes locals a la informació municipal és un dret especialment reforçat, més intens que el reconegut per la LTAIPGB a la ciutadania en general, ja que els límits que poden justificar-ne la denegació són substancialment més acotats que els previstos pels articles 21, 23 i 24 LTAIPBGC: únicament els relatius a la protecció de secrets oficials o sumarians i de l'honor, la intimitat personal i familiar i la pròpia imatge, conceptes aquests últims vinculats al de dades personals, si bé més proper al d'algunes dades personals especialment protegides, que a les dades generals.

(...)

Hi ha diverses circumstàncies que justifiquen aquesta major intensitat del dret d'accés dels regidors i de les regidores a la informació municipal, fins i tot si conté algunes dades personals. En primer lloc, i amb caràcter general, en el fet que el seu dret d'accés a la informació municipal està connectat directament i s'empara en el dret de participació política reconegut a l'article 23 de la Constitució, fet que li proporciona un especial vigor jurídic, a més d'empara constitucional directa. En segon lloc, i més específicament en relació amb la protecció de les dades personals, s'ha de tenir en compte també que l'accés dels membres de l'Ajuntament a una base de dades municipal no comporta pròpiament una cessió de dades externa, ja que els regidors i les regidores de l'oposició són tant Ajuntament com els del govern municipal; òbviament, aquest fet no comporta que uns i altres puguin tenir accés indiscriminat a informació que contingui dades personals, ja que en aplicació del principi de qualitat de les dades (article 4 LOPD), l'accés a dades d'aquesta naturalesa no pot ser excessiu en relació amb les finalitats en atenció a les quals s'han recollit, de manera que s'hauria de limitar a les persones de l'organització municipal, les funcions de les quals el justifiquin i una de les funcions que el poden justificar perfectament són les de control del govern i l'administració municipals que les lleis atribueixen als membres de l'oposició. En tercer lloc, aquesta major intensitat d'accés a la informació municipal dels electes i les electes locals també s'explica en base al deure de confidencialitat que els imposa l'article 164 TRLMRLC, en la línia del deure de secret de l'article 10 LOPD.”

Així doncs en el cas dels i de les electes locals el règim material i de procediment es regeix per les normes pròpies del règim local i supletòriament per les lleis de

⁴¹ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0119>

transparència el que comporta que els límits són més reduïts que els previstos a la llei de transparència, en tant en quant representants de la ciutadania.

Tot això s'haurà de tenir en compte a l'hora de ponderar, tal i com afirma la Resolució 21 de juliol de 2016 GAIP⁴², al seu Fonament Jurídic III, en afirmar que;

“És en virtut d'aquesta vinculació al dret fonamental a la participació que el dels electes és un règim d'accés reforçat i menys limitat que el règim general, i cal tenir-ho en compte en la ponderació d'aquets dret amb altres que mereixen una protecció legal, en aquest cas, la protecció de dades personals, per tal d'avaluar la proporcionalitat del dany que s'hi pugui causar.”

De la mateixa forma que s'ha plantejat a l' apartat de les persones interessades en el procediments, respecte dels i de les electes locals també ha sorgit la qüestió de si encara que tinguin normativa pròpia poden reclamar devanst de la GAIP.

Aquest àmbit ha estat resolt pel TSJ de Catalunya arran d'un recurs que va interposar la Diputació de Girona contra diferents resolucions de la GAIP que estimaven la reclamació de membres de la Diputació. Així el TSJ de Catalunya, Sala Contenciosa Administrativa, secció cinquena, va dictar Sentència núm. 1074/2019 en el Recurs ordinari núm. 334/2016⁴³, la qual en el seu Fonament de Dret Cinquè estableix que:

1ª: Les Resolucions GAIP van indicar -amb un sentit comú aclaparador- que aquells que representen la ciutadania a les institucions públiques, no poden gaudir d'un dret d'accés a la documentació pública, d'abast i qualitat inferior que quan aquest mateix dret l'exerciten llurs representats individualment considerats. La Disposició addicional primera, punt 2, de la Llei 19/2014, estableix que l'accés a la informació pública en les matèries que tenen establert un règim d'accés especial es regularà per llur normativa específica i, amb caràcter supletori, per aquesta Llei. Això vol dir que en l'àmbit local, les previsions que regulen l'accés dels electes a la documentació corporativa (art. 77 de la Llei bàsica de règim local; art. 164 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya; i art. 14, 15 i 16 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat mitjançant RD 2568/1986, de 28 de novembre), s'han de veure completades per les previsions de la Llei 19/2014. Amb molta més raó si tenim present:

-Que la Llei 19/2014 té la condició de norma reguladora dels drets, les obligacions i les garanties essencials en les matèries que regula, que són aplicables amb caràcter general a l'actuació i els funcionament de l'Administració (punt 1 de la Disposició final primera) i.

-Que, alhora, les lleis sectorials (les de règim local en serien un cas) s'han d'interpretar d'acord amb el que estableix la Llei 19/2014 i, pel cas d'establir excepcions respecte al règim general, “aquestes han d'ésser explícites i respondre a una causa que les justifiqui” (punt 2 de la Disposició final primera). 2ª: L'aplicació al cas de la reclamació davant la GAIP, resulta compatible amb el règim ordinari d'impugnació dels actes administratius dictats per les entitats locals. En el moment dels fets encara es trobava en vigor la Llei bàsica 30/1992, de 26 de novembre (LPAC), la qual, al seu art. 107 preveia la possibilitat de substituir els recursos d'alçada i reposició per procediments assignats a òrgans col·legiats o a comissions específiques, sota un règim jurídic amb el qual concorda la reclamació davant la GAIP, prevista als art. 38 a 44 de la Llei 19/2014. Amb molta més raó si tenim present que la configuració legal

⁴² <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2016-080>

⁴³ <http://www.gaip.cat/ca/qui-som/que-es-la-gaip/noticies/noticia/El-TSJ-confirma-que-els-electes-locales-poden-reclamar-a-la-GAIP>

de la reclamació davant la GAIP, més que una substitució dels recursos administratius ordinaris, ha estat configurada com una alternativa. En el mateix sentit -i amb caràcter general- l'art. 23.1 de la Llei estatal 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. És veritat que l'art. 107.2 LPAC establiria que l'aplicació d'aquests procediments en l'àmbit de l'Administració Local no podria suposar el desconeixement de les facultats resolutòries reconegudes als òrgans representatius electes establerts per la Llei. Tanmateix, aquesta limitació ha de considerar-se alterada en mèrits de la Llei estatal 19/2013, la Disposició addicional quarta, punt 1, de la qual estableix: "La resolución de la reclamación prevista en el artículo 24 corresponderá, en los supuestos de resoluciones dictadas por las Administraciones de las Comunidades Autónomas y su sector público, y por las Entidades Locales comprendidas en su ámbito territorial, al órgano independiente que determinen las Comunidades Autónomas." Val a dir que la reclamació prevista a l'art. 24 de la Llei estatal, té la seva rèplica en l'art. 42 i següents de la Llei catalana 19/2014. Com també és precís fer notar el disseny tàcit, però evident, de la Llei estatal (bàsica en allò que ara interessa; veure la seva Disposició final vuitena) d'establir a totes les instàncies territorials una reclamació susceptible de d'efectes imperatius i invalidatoris, sense excepcions basades en la naturalesa de les Administracions concernides; la qual cosa -sia dit de passada- no suposa cap lesió de l'autonomia local si tenim present que aquesta sempre ha estat compatible amb les tècniques de control de la legalitat."

En conseqüència s'ha de concloure que tot i que determinats col·lectius puguin tenir procediments d'accés a la informació pública específics en el moment en que les lleis de transparència són supletòries d'aquest règim específic, s'obre la porta de la GAIP per a la interposició de les reclamacions davant de la manca d'atorgament d'informació per part de l'Administració.

7.- ACCÉS A INFORMACIÓ CONTINGUDA A L'EXPEDIENT

A la publicitat activa, l'Administració té un paper actiu en quant li correspon l'acció de publicació per donar a conèixer la informació. En canvi, en el dret d'accés, l'Administració adopta un paper passiu que s'activa quan li és sol·licitada la informació pública.

L'Administració en rebre una petició d'accés a la informació, abans de facilitar-la, ha de valorar si concorre alguns dels límits legalments establerts, d'entre ells el de protecció de dades.

Per altra banda, l'article 31 LTAIPBGC determina que si la sol·licitud d'informació pot afectar a tercers es donarà trasllat als mateixos, informant-los dels motius de la sol·licitud i sense que sigui obligatori la revelació de la identitat de la persona sol·licitant, el que implica que el fet de revelar la seva identitat queda en mans de l'Administració. Ara bé, què és el que determina que es doni o no aquesta informació? En el cas que es tractés d'una persona denunciant seria necessari protegir la seva identitat però tractant-se d'una persona sol·licitant d'informació de dades del tercer interessat, aquest tindria el mateix dret a saber qui sol·licita.

Tot i que el tercer s'oposi a l'accés a la informació, aquesta oposició no té suficient entitat com per a impedir-lo sinó que, en tot cas les al·legacions que formuli, poden posar en coneixement de l'administració altres circumstàncies que desconeixia i/o pot suposar informació que sigui rellevant per a realitzar la ponderació. No obstant això, si hi ha oposició l'Administració no la podrà facilitar fins que no transcorri el termini de dos mesos per a la interposició del recurs contenciós administratiu.

A pesar del que ha estat exposat, segons l'article 15.3 LTAIPBGE, el trasllat als tercers no serà aplicable si l'accés s'efectua prèvia dissociació de les dades de caràcter personal de forma que impideixi la identificació de les persones afectades.

En aquest apartat s'analitzen els documents que contenen els processos de selecció i de provisió, que no han de ser objecte de publicitat activa, i quines dades personals hi contenen per tal de determinar si s'ha de facilitar o no l'accés o, si l'accés s'ha de realitzar amb prèvia dissociació de les dades personals que apareguin.

Si el que sol·licita la informació és una persona aspirant en el procés selectiu no hi ha dubte que se li pot mostrar aquella documentació que ell mateix ha aportat i també tots els exercicis que hagi realitzat inclús els resultats dels psicotèncis i entrevistes doncs

no es produiria cessió de dades. Per tant, la valoració de la cessió de la informació es centra en aquells supòsits que el sol·licitant demana informació d'altres persones i no la seva pròpia, degut a que comporta una veritable cessió de dades.

Així comença una tasca de ponderació del cas en concret, en que de la mateixa manera que s'ha fet en la publicitat activa s'ha d'analitzar les diferents categories de dades i el seu nivell de protecció, així com qui és la persona sol·licitant.

Val a dir que no es pretén abastar tots els supòsits possibles doncs cada accés d'informació s'enquadra en un procés selectiu determinat amb unes bases reguladores específiques per aquell procés, proves concretes, sistemes de puntuacions diferents, i situacions també diferents, que fa que sigui gairebé impossible que es donin dos casos totalment idèntics. Així s'analitzen els casos que són més habituals i s'arriba a una decisió que és aplicable a la majoria de casos possibles.

7.1.- Sol·licituds

En aquest apartat s'examina la sol·licitud pròpiament dita però no els documents que la podrien acompanyar tals com certificats, mèrits, currículums, els quals s'analitzen en apartats posteriors.

A les sol·licituds de participació en el processos selectius i de provisió poden haver-hi consignades dades que s'enquadrin en les diferents categories:

- Dades de caràcter identificatiu: Nom i cognoms, DNI/NIF, núm. de la seguretat social, adreça postal i electrònica, telèfon, núm. de registre de personal, i signatura.
- Dades de situació personal: Estat civil, dades familiars, data i lloc de naixement, sexe, nacionalitat, embaràs, lactància, incompatibilitats.
- Dades acadèmiques i professionals: Formació, titulacions, experiència professional, avaluació, mèrits.
- Dades d'ocupació laboral: Categoria, cos, escala, grau, lloc de treball, dades no econòmiques, historial del personal.
- Dades de salut: Grau de discapacitat.
- Dades relatives a infraccions i sancions administratives i penals: Comissió de delictes, situacions d'inhabilitació per a desenvolupar funcions públiques.

- Dades relatives a salut, patir situacions de violència de gènere o víctima d'actes terroristes.

Seguint la diferenciació de les diferents categories de dades, no hi hauria discussió en que han de quedar excloses d'accés les dades especialment protegides com serien les relatives a la condició de discapacitació, la necessitat d'adaptació de proves, aquelles relatives a determinades condicions familiars o econòmiques que s'hagin pogut determinar a la sol·licitud.

En els casos de provisió de llocs de treball també poden constar la situació de víctima de violència de gènere que pateix la funcionària o el d'actes de terrorisme. Tampoc es podria difondre en el supòsit de que el canvi de lloc de treball fos degut al trasllat forçós del cònjuge o parella de fet, o per divorci o mort del cònjuge.

Igualment, en els casos de mobilitat de lloc de treball podrien constar dades de salut, les quals tampoc han de ser proporcionades.

Per altra banda, hi ha informació a les sol·licituds que a priori no tindria cap interès als efectes de control com pot ser el DNI, domicili, telèfon, adreça electrònica etc. i per tant no s'haurà de facilitar, a no ser que algunes d'aquestes dades fos necessària per la finalitat de transparència i hagués una motivació en aquest sentit.

Conclusió:

- La informació continguda a la sol·licitud, es pot facilitar al sol·licitant, excloent-hi les dades relatives al DNI, domicili, telèfon, adreça electrònica i aquelles relatives a situacions familiars, patir violència de gènere actes de terrorisme o dades de salut, o d'altres que tenen una especial protecció.
- Si l'objecte de la sol·licitud és tenir coneixement de si hi ha participants amb a discapacitats o situacions familiars determinades o víctimes de violència de gènere o d'actes de terrorisme la informació s'ha de facilitar anonimitzada.

7.2.- Al·legacions a les llistes provisionals

Una vegada s'han publicat les llistes provisionals de les persones aspirants admeses i excloses, s'inicia un termini de 10 dies hàbils per a fer al·legacions i aportar documents en el cas de que la informació que es consigna a les mateixes no sigui correcte o manqui algun document o dada.

Als escrits d'al·legacions a més de noms i cognoms poden consignar-se altres dades que podrien estar especialment protegides com situacions de discapacitat, econòmiques o familiars. Així se'n podria donar accés de l'escrit d'al·legacions indicant el nom i cognoms de la persona aspirant, però anonimitzant les altres dades personals.

Conclusió:

- L'escrit d'al·legacions es facilita amb el nom i cognom però sense altres dades identificatives.

7.3.- Qualificacions atorgades a les diferents proves

En els processos de selecció el que indubtablement és el més important són les qualificacions obtingudes en les diferents proves i on en conseqüència el dret d'accés adquireix un major protagonisme.

Els resultats de les proves selectives es publiquen en la seu electrònica així com els criteris de correcció dels diferents exercicis, però això no treu que en major mesura els interessats en el procediment, vulguin conèixer no només com aquests s'han aplicat a les pròpies proves, sinó també, els dels demés aspirants sobretot els que han obtingut puntuacions més altes.

No hi ha cap obstacle per donar a conèixer els exercicis del propi aspirant, però dels demés s'haurà de valorar quines proves són i quines dades són les que es poden donar a conèixer. Això és el que s'analitza en aquest apartat.

7.3.1- Proves test, teòriques, pràctiques i memòries.

Respecte de les diferents proves en les que pot consistir el procés de selecció la Resolució de la GAIP núm. 63/2018, 11 d'abril⁴⁴, en relació a un interessat que sol·licita les proves tant seves com dels altres aspirants, determina al Fonament Jurídic Tercer, que:

“- Si es refereix a l'examen realitzat per la mateixa persona reclamant, fins i tot amb la corresponent qualificació atorgada pel tribunal, és evident que té dret a obtenir-ne còpia, ja que aquest document no és afectat per cap dels límits legals previstos per l'LTAIPBG.

- Si es refereix a l'examen realitzat per la resta d'aspirants, fins i tot amb la qualificació corresponent atorgada pel tribunal, la persona reclamant té dret a obtenir-ne còpia, si bé respectant unes cauteles mínimes de protecció de les dades personals de les terceres persones afectades. Així, si en els exàmens no consta la identitat de qui els ha fet (o es tatxa), i són identificats amb un codi, res impedeix que la persona reclamant pugui obtenir-ne còpia. Si vol que hi consti la identitat de les persones autores de l'examen, la GAIP ve entenent que en aquests casos l'equilibri entre el dret d'accés de la persona interessada i el dret a la protecció de les dades personals de les terceres persones afectades requereix que l'accés sol·licitat s'hagi de limitar als exàmens de les persones que hagin estat seleccionades.”

Respecte a no facilitar còpies d'exàmens a persones que no han participat en els processos de selecció el Dictamen de l'APDCAT núm. 44/2019, de 2 d'octubre⁴⁵ conclou que:

“Atès que la persona sol·licitant de la informació personal (el contingut dels dos exercicis amb major puntuació), no hauria participar en el procés selectiu ni especifica algun altre motiu que pugui ser rellevant als efectes de la ponderació (art. 24.2 LTC), des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades no sembla suficientment justificat comunicar la informació personal sol·licitada”.

En conseqüència és obvi que la persona que ha realitzat un examen pugui tenir accés al mateix sense limitacions. A les persones que sol·liciten les proves d'altres aspirants considero que se'ls pot facilitar forma pseudoanonimitzada, tot i que hagin aprovat l'examen, si el procés de selecció encara no ha finalitzat (perquè hi ha altres proves a realitzar o perquè s'ha de computar mèrits) atès que cal recordar que les llistes que es publiquen al llarg del procediment s'han de publicar pseudoanonimitzades.

Si la persona sol·licitant vol tenir coneixement dels noms i cognoms de les persones que han realitzat les proves s'haurà d'esperar que finalitzi el procediment selectiu i podrà tenir coneixement d'aquells que l'han superat però no de la resta.

⁴⁴ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0063>

⁴⁵ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-44-2019-00001>

Conclusió:

- Si el sol·licitant sol·licita les proves que ell mateix ha realitzat s'han de facilitar.
- Si el sol·licitant és interessat en el procediment se li han de facilitar les proves dels altres candidats. Si el procediment encara no ha finalitzat i per tant, no es té coneixement sobre qui l'ha superat se li poden facilitar pseudoanonimitzades amb el codi que ha fet servir l'Administració pels aspirants. Una vegada finalitzat el procediment selectiu se li pot facilitar amb el nom i cognoms d'aquelles persones que l'han superat i pseudoanonimitzat de la resta d'aspirants.
- Si el sol·licitant és electe de l'Ajuntament s'haurà de procedir de la mateixa forma que si fos persona interessada en el procediment, en la mesura que pugui ser rellevant per a l'exercici de les seves funcions que li corresponen com a electe.
- Si el sol·licitant actúa en representació del personal s'haurà de facilitar de la mateixa forma que si fos persona interessada en el procediment.
- Si el sol·licitant no forma part de cap dels col·lectius anteriors se li haurà de donar la informació anonimitzada.

7.3.2 Assistència de públic en les proves orals i gravació

Respecte a la possibilitat d'assitir als exàmens orals i inclús la possibilitat de gravar-los el dictamen de l'APDCAT núm. 10/2020, de 27 de març⁴⁶ en relació amb la consulta formulada per un Ajuntament relativa a la publicitat dels processos de selecció de personal i sobre la gravació de les proves orals es pronuncia sobre els següents aspectes que tot seguit es detallen.

Possibilitat de presència de públic en les proves orals (Fonament II):

Si les bases del procés selectiu ho preveuen en virtut del principi de publicitat que regeix els procediments, es viable la presència de públic "ja que els participants en el procés selectiu accepten amb la seva participació en el procés les bases de la convocatòria i els termes en que aquesta s'ha de desenvolupar". No obstant això, també matisa que no seria possible l'assistència de públic en proves de tipus psicològic i en entrevistes.

⁴⁶<https://apdc.cat/gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-10-2020-00001>

Gravació proves orals (Fonament III):

Respecte a la possibilitat de gravar les proves orals posa de manifest que: “La gravació dels exàmen orals pot ser necessària com a mitjà de garantia dels principis que han de regir els processos de personal, i en concret els principis de mèrit, capacitat i transparència. La gravació dels exàmens pot constituir tant un mitjà de prova a l'òrgan qualificador en cas d'impugnació, com en el seu cas, per a l'exercici dels seus drets per part de la persona que participa en el procés.”

Considera que la captació de la veu i la imatge de les persones constitueix un tractament de dades personals però també considera que són dades merament identificatives. El tractament de les dades es troba fonamentat en els articles 6.1c) i 6.1e) del RGPD “de la mateixa manera que la resta de tractament que forma part del procés selectiu, en especial d'aquells encaminats a deixar constància de la realització i el contingut del mateix, com a instrument al servei del tribunal qualificador i de les persones que impugnin el seu resultat”

Obtenció de còpia de la gravació per part de l'interessat (Fonament IV):

Afirma que es pot facilitar còpia de la gravació als interessats en el procediment, hagi aquest conclòs o no, però limitant a la còpia d'aquells que haguessin superat el procés selectiu.

Obtenció de còpia de la gravació per part de persona no interessada (Fonament V):

En aquest cas l'APDCAT té en compte en la ponderació en fet de que “els aspirants poden tenir una certa expectativa de privacitat respecte de la resta d'informacions personals que afecten la seva participació en el procés selectiu que va més enllà de la que el principi de publicitat que regeix aquests procediments, exigiria fer pública” per motivar la denegació a la còpia de les proves orals a persones que no han participat en el procediment selectiu si no especifica algun motiu que sigui rellevant a efectes de ponderació.

En aquest supòsit podria ser element de ponderació el fet de que qui sol·liciti la gravació sigui electe de l'Ajuntament en tant la seva tasca de control ho pot incloure, així com respecte a la de representants del personal, podria quedar limitada a aquells que han actuat com a observadors del procés selectiu en tant en quant la figura de l'observador té un plus de control amb respecte a la d'altres representants del personal.

Possibilitat que el públic assistent a les proves orals les gravin lliurement (Fonament VI):

Considera que la captació de gravacions per part del propi aspirant per al seu ús personal estaria justificada, no en canvi si la gravació fos efectuada pel públic en general sense el consentiment de la persona interessada, i sense que hi hagués algun altre motiu que fos rellevant a efectes de ponderació.

Conclusió:

- El públic podrà accedir a les proves orals si així ho preveuen les bases, llevat de les proves psicològiques o entrevistes.
- Si l'interessat sol·licita la obtenció de la gravació se li pot facilitar només la d'aquells aspirants que han superat el procés selectiu.
- Si un regidor sol·licita la gravació se li pot facilitar només d'aquells aspirants que ha superat el procés selectiu.
- Si qui sol·licita la gravació és un representant del personal es podrà facilitar només a aquells que tenen la condició d'observadors sindicals.

7.3.3.- Psicotècnics i entrevistes

La prova psicotècnica consta d'un o més test que tenen per objecte la valoració dels trets de personalitat, l'estat psicològic i l'adequació professional al lloc de treball, que en funció del lloc pot mesurar la capacitat de lideratge, la influència en el grup, el treball en equip, la capacitat de prendre decisions, etc.

En definitiva, els test psicotècnics poden donar dades sobre l'estat psicològic les quals són dades de salut i per tant només hi ha la possibilitat d'accés si el titular de les mateixes ho consenteix expressament o si hi ha una llei que ho autoritza. A manca d'aquests dos pressupòsits no es poden donar a conèixer.

Per altra banda, les entrevistes integren tots els elements de la prova psicotècnica per tal d'aprofundir en les competències i fer una valoració psicològica, motiu pel qual, també contenen dades que han d'estar protegides.

L'informe jurídic de l' APDCAT núm. 25/2018, de 18 de juliol de 2018,⁴⁷ tot i reconeixent que la persona peticionària és interessada en el procediment i per tant, té dret a accedir a la informació i obtenir còpies en uns termes molt amplis, aquest dret no és absolut i considera que no es poden facilitar a tercers. En concret al Fonament Jurídic IV determina:

“L'informe tècnic sobre els resultats obtinguts pels candidats en els dos tests psicotècnics realitzats i l'ajustament del perfil de cadascun dels candidats, oferiria informació sobre el sobre

⁴⁷<https://apdc.cat/gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-25-2018-00001>

trets de la personalitat i l'estat psicològic, que són dades relatives a la salut (article 4. f) RGPD i art. 5.1.g) RLOPD) i com a tals mereixedores d'especial protecció. L'article 7. 3 de l'LOPD només autoritza la comunicació a tercers de dades relatives a la salut de les persones quan per raons d'interès general així ho disposi una llei, o la persona afectada ho consenti expressament. A manca d'aquest consentiment exprés dels afectats, i més enllà de la qualificació d'apte o no apte no és possible facilitar aquesta informació.

L'entrevista té per objecte integrar tots els elements explorats a la prova psicotècnica, i aprofundir de forma individual en els trets personals i competències valorades. En la mesura que amb l'entrevista és pretén fer una valoració psicològica dels candidats i aprofundir en els trets personals, és previsible que en l'informe de valoració realitzat pel tècnic psicòleg arran d'aquestes entrevistes es plasmi una avaluació de determinats trets o aspectes de la personalitat i de l'estat psicològic del candidat (dades de salut mereixedores d'especial protecció), l'accés a la qual ha de ser limitat, tret que es compti amb el consentiment exprés de l'afectat (article 7. 3 LOPD). De fet, aquest és un dels motius pels quals l'Ajuntament denega l'accés al reclamant. Al marge de les dades que puguin estar relacionades amb la salut dels candidats, no es pot descartar que l'informe d'avaluació de l'entrevista pugui contenir també altres dades especialment protegides (com ara les relatives a la ideologia, orientació sexual, etc.) d'accés restringit, així com altra informació de caràcter sensible que podria afectar la intimitat de la persona".

El Dictamen de l'APDCAT núm. 4/2016, d'1 de març de 2016⁴⁸ en relació a la petició de tota la informació continguda a l'expedient per part d'una candidata en la que s'inclou l'entrevista, al Fonament jurídic V disposa:

"Per altra banda, també cal fer una especial consideració respecte la realització de l'entrevista als candidats. En la informació aportada (annex 1), s'explicita que es busca un perfil de candidat amb habilitats comunicatives i docents elevades, empatia, capacitat de guiatge i experiència en gestió de grups, entre d'altres. Vist aquest perfil, no es pot descartar que en l'entrevista a realitzar (o en resums o informes sobre aquesta), es plasmi una avaluació de determinats trets o aspectes de la personalitat i que com a resultat de la realització de l'entrevista pogués plasmar-se en l'expedient informació psicològica. Si fos així, cal tenir en compte que aquesta informació és dada de salut, als efectes de la protecció de dades personals (art. 5.1.g) RLOPD), de manera que s'hauria de considerar especialment protegida. No seria, doncs, justificat l'accés a aquesta informació, més enllà del resultat d'apte o no apte que es derivi de l'entrevista realitzada, a menys que concorri el consentiment exprés corresponent.

Per tant, i d'acord amb la informació de què es disposa, no semblaria justificada la revelació de dades relatives a la salut o altres dades especialment protegides de les persones afectades, a menys que concorri el consentiment exprés dels afectats".

En conseqüència no es pot facilitar la còpia ni tans sols anonimitzada ni dels test psicotècnics ni de les notes de les persones que efectuen les entrevistes. A més s'ha de tenir en compte que en els processos de provisió els aspirants sn molt poc nombrosos inclús en ocasions opten al lloc de treball només dues persones, el que suposa que encara que s'entreguessin de forma anonimitzada, la persona aspirant seria perfectament identificable.

⁴⁸ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-4-2016-00001>

Conclusió:

- Respecte als psicotècnics i les entrevistes l'únic que es podria donar a conèixer és la seva qualificació d'apte o no apte, qualificació que per altra banda ja es publica.
- Respecte a les notes dels entrevistadors tampoc es poden facilitar en tant que fan referència a l'estat psicològic dels aspirants.

7.4.- Mèrits i currículums.

Els currículums que presenten els aspirants acostumen a contenir informació de caràcter personal, com nom i cognoms, DNI, edat, telèfon, adreça, dades familiars, inclús poden contenir dades especialment sensibles relatives a la salut, ideologia o afiliació sindical. D'aquesta forma el currículum d'una persona conforma un perfil de la mateixa ja que s'hi reflecteix una trajectòria acadèmica i professional, així com la prestació de serveis voluntaris o aficions.

En els processos de selecció pel sistema de concurs oposició la valoració del mèrits pot suposar un terç de la puntuació final i en els processos de provisió per concurs suposa la valoració del procés en sí, doncs el sistema es basa en la valoració de mèrits tot i que és freqüent que es valori la capacitat a través de test psicotècnics, entrevistes o la realització de memòries.

En aquest context per tant, és important efectuar el control de com s'han computat els mèrits doncs poden ser decisius per a l'obtenció de la plaça o del lloc de treball.

Si la persona que sol·licita la informació és interessada en el procediment la Resolució GAIP núm. 2/2020, de 2 de gener ⁴⁹ li dona un accés especialment reforçat:

“La persona reclamant, en tant que aspirant no seleccionada a la plaça convocada, afegeix al dret d'accés a la informació pública que ostenta qualsevol persona el seu dret a la defensa dels seus drets i interessos professionals, motiu pel qual en la ponderació requerida per l'article 24.2 LTAIPBG ha de prevaldre el seu dret a accedir a la informació sol·licitada per damunt de l'eventual protecció de les dades personals no especialment protegides de la persona seleccionada, la identitat de la qual, a més, és perfectament coneguda per la persona reclamant i ha hagut de ser difosa amb la publicació legalment obligada del resultat del procés selectiu (article 9.1.e LTAIPBG).”

⁴⁹ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2020-000>

Així mateix, la Resolució de la GAIP núm. 1/2018, de 4 de gener ⁵⁰ en relació als processos de selecció temporal i tenint en compte que el sol·licitant és representant del personal determina:

”És coincident, igualment, amb l'informe emès per l'INCASOL arran d'aquesta Reclamació (antecedent 6) que conclou que “pel que fa a la informació relativa als mèrits i aspectes valoratius que s'han tingut en compte en l'elecció de cadascun dels candidats seleccionats, la normativa de protecció de dades personals no impedeix donar accés als representants dels treballadors a la informació sobre la puntuació respecte aquests mèrits i altres elements valoratius que han obtingut els candidats finalment seleccionats”. D'acord amb l'exposat, s'estima la reclamació i es reconeix el dret del Comitè d'empresa a obtenir informació sobre els criteris de selecció i barems aplicats en cadascun dels processos de selecció d'ofertes de treball temporal que ha realitzat des del primer de gener de 2016 fins al 20 de setembre de 2017, així com a la puntuació obtinguda per cada participant, que haurà de d'oferir-se dissociada de les dades personals indidentificatives en el cas de les persones participants no-seleccionades.”

El currículum per tant, s'hauria d'anonimitzar donant accés a aquella informació estrictament necessària com podrien ser les dades relatives a formació, experiència professional o alguna altra concret que pogues ser necessària per al lloc de treball que s'ha d'ocupar.

Per altra banda, també es planteja si a més de donar accés a la informació, s'ha de donar còpia dels mèrits de l'aspirant. L'APDCAT ho resol al dictamen 4/2016 d'1 de març⁵¹, al Fonament Jurídic X, en el sentit següent:

“Així, lliurar una còpia de la documentació a la que la sol·licitant podria accedir, pot ser una mesura més intrusiva per al dret a la protecció de dades de l'afectada que l'examen de l'expedient sense obtenir-ne còpia. Cal recordar que el “principi de minimització”, com a manifestació del principi de qualitat, consisteix en tractar les mínimes dades necessàries per al compliment de la finalitat pretesa o, el que és el mateix, realitzar únicament els tractaments de dades que resultin necessaris o proporcionats en atenció a la finalitat que els motiva. D'aquesta manera, si la finalitat perseguida en el cas que ens ocupa pot ser assolida sense necessitat de dur a terme un concret tractament de dades personals (entregar còpia de la documentació), sense veure's per això alterada o perjudicada aquesta finalitat, hauria d'optar-se per aquesta possibilitat, per aplicació del principi de minimització”.

Respecta al sistema de provisió es considera que també que s'han de facilitar anonimitzats. En aquest sentit, la Resolució de la GAIP núm. 102/2018, de 17 de maig⁵² preveu:

⁵⁰ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0001>

⁵¹ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-4-2016-00001>

⁵² <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2018-0102>

“D’acord amb l’exposat, el dret d’accés a la informació relativa als mèrits i avaluacions de totes les persones participants en un procés de provisió provisional s’ha de veure limitat per aplicació del dret a la protecció de dades personals exclusivament i restrictivament en referència a les dades personals relatives als candidats no seleccionats, de manera que resultaria contrari a la legislació de protecció de dades l’accés a informació relativa als candidats o aspirants identificats o identificables sense una activitat desproporcionada (art. 3.a de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades personals i 5.1.f i o del seu Reglament, aprovat pel Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre). En definitiva, no queden afectades per la protecció de dades i, per tant, no s’han d’excloure de l’accés per aplicació d’aquest límit, les dades dissociades de les avaluacions o mèrits de persones no seleccionades, sinó que el que ha de fer l’Administració, com a criteri general, és anonimitzar la informació anonimitzant-la o desvinculant-la de les dades que identifiquin o facin identificable la identitat del candidat al qual van referides, sempre que aquesta tasca sigui raonablement assumible.”

Pel que fa als processos de provisió de llocs de treball és possible que a l’apartat de mèrits es contempli altres mèrits que en els processos de selecció no es tenen en compte. En concret en el concurs pot ser un mèrit la destinació prèvia del cònjuge, membres d’una unió estable de parella i familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat del candidat sigui en el municipi on es provisiona el lloc de treball. En aquest cas constarà a l’expedient la documentació acreditativa de la convivència al·legada, del matrimoni (llibre de família) o de la unió estable de parella (escriptura pública o bé acta de notorietat).

Respecte a les dades especialment protegides el Dictamen l’APDCAT núm. 68/2015, de 19 de gener de 2016⁵³ i tenint en compte que la persona sol·licitant és interessada en el procediment conclou:

“El dret a la protecció de dades de caràcter personal no impedeix l’accés a la informació aportada per aquells participants en un procediment de provisió de llocs de treball que han concursat per a la mateixa plaça que la persona interessada que sol·licita l’accés. Això sens perjudici que en el cas que la informació contingui dades especialment protegides hagin de quedar excloses de l’accés, i que si la sol·licitud de participació o la documentació acreditativa dels mèrits conté dades personals innecessàries per a la finalitat de control del procés de provisió de llocs de treball hagin de ser igualment excloses de l’accés. Tot i el dret a l’obtenció de còpies, per aplicació del principi de minimització, sempre que el mer examen de l’expedient sense obtenció de còpia permeti assolir la finalitat perseguida amb l’accés per la persona interessada, hauria d’optar-se per aquesta possibilitat.”

Puntualitza però que aquesta informació s’hauria de facilitar de les persones que han obtingut una major puntuació que l’aspirant però no les que han obtingut una valoració inferior.

Tanmateix, pel que fa a la petició d’informació de processos de provisió per sistemes extraordinaris, l’APDCAT al informe núm. 38/2017, de 27 d’octubre⁵⁴ arriba a la

⁵³ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-68-2015-00001>

⁵⁴ <https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-38-2017-00001>

mateixa conclusió. En aquest cas el demandant d'informació és un sindicat que no acredita que forma part de l'òrgan de representació de l'Administració corresponent. Tot i així, reconeixent que no se li poden atorgar els mateixos drets que tenen els representants dels treballadors se li "pot presumir un interès lògic en poder accedir a informació útil per a la defensa dels interessos dels treballadors de l'administració de Catalunya".

Tenint en compte que la puntuació que s'atorga als mèrits sol ser prou important per decantar la selecció cap l'aspirant que en té més puntuació és important fer un control de com s'han puntuat i sobretot que s'ha puntuat tenint en compte el mateixos criteris per tots els aspirants.

Conclusió:

- Si el sol·licitant és persona interessada en el procediment, representant sindical o electe local s'haurà de facilitar la informació relativa al currículum i mèrits sense dades que siguin especialment sensibles o dades que no siguin rellevants tals com DNI, lloc de residència, etc. de les persones que han superat el procés i pertinents per a la funció que s'exerceix per part dels electes i els representants sindicals. Si es sol·liciten les dades dels que no han superat el procés de selecció o provisió s'han de donar anonimitzades. Si el sol·licitat no pertany a un dels col·lectius anteriors s'hauran de facilitar de forma totalment anonimada.

7.5 Informes previs a la designació en el sistema de lliure designació

La provisió de llocs de treball pel sistema de lliure designació comporta un marge de discrecionalitat de l'òrgan que fa el nomenament. No obstant això, prèviament a la designació del candidat, la normativa d'aplicació obliga a que el titular de l'òrgan o unitat al que ha d'estar adscrit el lloc de treball, emeti informe sobre la idoneïtat dels candidats en relació al lloc de treball que es provisiona.

La resolució de la GAIP nº 354/2017, de 20 de novembre⁵⁵ en resposta a la petició dels representants de personal i en atenció a la discrecionalitat d'aquest

⁵⁵ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2017-0354>

nomenament, determina que aquest informe s'ha de facilitar amb noms i cognoms de la persona seleccionada i anonimitzada respecte de les persones que no han estat seleccionades.

Conclusió:

- Els informes previs a la designació en els procediments de lliure designació s'han de donar a conèixer amb les dades personals, llevat d'aquelles que són irrelevantes per al control, tals coms DNI o domicili, i anonimitzat respecte de les persones que no han sigut designades.

7.6 Aportació dels documents relatius als requisits

L'article 56 TREBEP estableix els següents requisits per a participar en els processos de selecció:

- Tenir la nacionalitat espanyola.
- Poseir la capacitat funcional per a desenvolupar les tasques
- Tenir complerts 16 anys i no superar l'edat de jubilació.
- No haver sigut separat mitjançant expedient disciplinari de qualsevol administració pública.
- No estar incurs en inhabilitació absoluta o especial per sentència judicial ferma.
- Poseir la titulació exigida.

Per a prestar serveis en aquells llocs que requereixen contacte amb menors la Llei 26/2015, de 28 de juliol de modificació del sistema de protecció a la infància o a l'adolescència afegeix l'apartat cinquè de l'article 13 de la Llei orgànica 1/1996 de 15 de gener de protecció jurídica del menor, en el sentit de requerir el no haver comès cap delictes sexual amb menors així com tracta d'éssers humans, el que serà acreditat mitjançant el certificat negatiu del registre central de delinqüents sexuals.

Respecte d'aquest últim certificat que haurà de constar a l'expedient la Resolució l'APDCAT núm. 7/2017 Reclamació 414/2016, de 15 de febrer de 2017⁵⁶ considera al

⁵⁶<https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/IAI-7-2017-00001>

seu Fonament de Dret IV, que si el certificat és negatiu no hi hauria inconvenient en facilitar la informació. Tot i que aquest resolució també considera que si el certificat és positiu la persona aspirant no l'entregarà i per tant, es pot manifestar que no consta a l'expedient.

Presentar el certificat negatiu és un requisit per poder accedir a aquests llocs de treball i per tant, és important saber si la persona que accedeix al lloc de treball, ha estat condemnat per aquest tipus de delictes. Així en tot cas s'hauria de donar la informació d'aquelles persones que han superat el procés selectiu amb les dades identificatives de noms i cognoms ja que necessàriament en aquest supòsit el certificat ha de ser negatiu. En canvi, de les persones que no han superat el procés selectiu aquesta informació no s'hauria de donar.

En el mateix sentit podem concloure respecte a donar informació dels requisits de no haver sigut separat mitjançant expedient disciplinari de qualsevol administració pública i el de no estar incurs en inhabilitació absoluta o especial per sentència judicial ferma.

Pel que fa a la resta de requisits res no impedeix facilitar la informació respecte d'aquells candidats que ha superat el procés selectiu. De totes formes hi ha una sèrie de dades que la informació que aporten no és necessària pel control de si les persones que han superat el procés selectiu compleixen amb els requisits de les bases i, per tant, no haurien de ser facilitades tals com DNI, domicili, adreça electrònica, número de la seguretat social en el cas de que aquestes figuressin en algun dels documents.

En quant als sistemes de provisió llocs de treball, els requisits que solen demanar-se són:

- Ser funcionaris de carrera.
- Estar ocupant una plaça o un lloc determinat.
- Estar en actiu o en qualsevol altra situació administrativa que permeti participar en la convocatòria.
- Acreditar el coneixement de la llengua catalana del nivell corresponent.

Tenint en compte que són dades relatives a persones que ja són empleades públiques i fan referència seva situació professional no hi hauria inconvenient en facilitar la informació.

Conclusió:

- En els processos de selecció es poden facilitar els documents relatius als requisits de les persones que han superat el procés selectiu, llevat dels certificats positius de delinqüents sexuals o d'haver estat separat mitjançant expedient disciplinari de qualsevol administració pública i el de no estar incurs en inhabilitació absoluta o especial per sentència judicial ferma. No s'han de facilitar aquelles dades identificatives que no són necessàries per al control de compliment dels requisits tals com DNI, domicili, telèfon, adreça electrònica o número de la seguretat social.
- En el processos de provisió es poden facilitar els documents relatius als requisits ja que aquelles persones que hi participen són empleades públiques i són dades relatives a la seva situació professional. Ara bé, s'hauran d'ometre aquelles dades que no són necessàries per a efectuar el control tal com DNI o domicili.

7.7 Actes dels òrgans qualificadors

Les actes dels òrgans qualificadors recullen la intervenció d'aquests al llarg del procediment i en elles consten les deliberacions i els acords adoptats. Tal i com afirma la Resolució GAIP núm 162/2017, 26 de maig⁵⁷ no existeix cap norma que estableixi el caràcter de secret de les deliberacions dels òrgans qualificadors.

El Dictamen CNS 21/2013⁵⁸, de 12 d'abril de l'APCD al seu apartat IV, manifesta que la informació que segons la normativa ha de ser objecte d'informació s'ha de publicar, però aquesta publicació no implica que s'hagi de publicar el text íntegre de les actes.

Per tant, les actes en sí no han de ser publicades. Altra cosa és que per dret d'accés s'hagi de facilitar-les doncs podria ser d'interès conèixer si en les votacions hi ha hagut unanimitat o no, o el grau d'acord o desacord dels membres de l'òrgan de selecció.

També hi consten els resultats de les revisions de proves o dels mèrits així com la decisió que s'ha pres respecte a al·legacions que poguessin formular els aspirants.

⁵⁷ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2017-0059>

⁵⁸ <https://apdc.cat/gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-21-2013-00001>

Conclusió:

- Les actes dels òrgans qualificadors poden ser objecte d'accés en tota aquella informació que no s'hagi publicat s'haurà però de facilitar anonimitzada.

7.8 Contractació laboral

L'article 8.4 ET obliga a l'empresari a entregar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica dels contractes que es celebrin per escrit, excloent el DNI o NIE, el domicili, l'estat civil, o qualsevol altra que pogués afectar a la intimitat personal i que la llei de protecció de dades prohibeixi.

Respecte als contractes de relació laboral especial d'alta direcció únicament s'estableix el deure de notificació a la representació dels treballadors.

Respecte si la petició l'efectua un electe local, la Resolució de la GAIP núm. 59/2017, 22 de febrer⁵⁹, en el Fonaments Jurídics sisè i setè s'ha pronunciat en el sentit següent:

“No hi ha dubte que l'accés a la informació relacionada amb el personal de l'Administració local o del seu sector públic per part d'un electe d'aquella mateixa corporació està justificat per a l'exercici de les seves funcions de fiscalització i control de les actuacions de la corporació, sobretot si tenim en compte que la persona regidora reclamant és membre del Consell d'Administració d'aquesta empresa. Tanmateix, cal tenir en compte que l'accés a un contracte laboral és una mesura molt invasiva de l'esfera personal i, per tant, altament lesiva en termes de protecció de les dades personals, ja que en un contacte laboral hi consten moltes dades personals que resulten irrelevantes o innecessàries als efectes de la finalitat de l'accés abans esmentada, i fins i tot hi poden constar dades especialment protegides per l'LOPD que hauran de quedar excloses de l'accés. L'APDCAT, en el seu informe relatiu al cas, recorda que “el principi de qualitat (art. 4 LOPD), a més d'exigir que l'accés es produeixi en el marc d'una finalitat legítima, determinada i explícita (en aquest cas, del desenvolupament de la funció que la llei reconeix als regidors), també disposa que les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb la finalitat en qüestió.

Per tant, l'accés a informació dels quatre contractes sol·licitats s'haurà de referir, en el cas que ens ocupa, a les dades personals que siguin necessàries per a donar resposta satisfactòria al dret legítim exercit pel responsable de l'oposició. “

Tenint tot això en compte la GAIP resol que cal estimar l'accés del grup municipal reclamant a la còpia dels contractes sol·licitats, prèvia anonimització de les dades especialment protegides i de les dades personals que no siguin adequades o rellevants per a la finalitat de l'accés, com ara les dades identificatives redundants o excessives (DNI, signatura, número d'afiliació a la seguretat social) o de contacte (adreça, telèfon, mail). L'accés a aquesta informació estarà sotmesa al deure de confidencialitat establert a l'article 164.6 TRLMRLC.”

⁵⁹ <http://www.gaip.cat/ca/detall/normativa/2017-0059>

Pel que respecte a la sol·licitud d'una associació a contractes laborals temporals el Dictamen l'APDCAT núm. 54/2016 de 28 d'octubre 2016⁶⁰ ha manifestat que:

“La normativa de protecció de dades no impediria, l'accés als contractes de personal laboral temporal tramitats amb caràcter urgent per cobrir els llocs de monitors/res i/o auxiliars del casal d'estiu municipal, sempre que s'hagi donat tràmit d'audiència a les persones afectades i no en resulti cap circumstància personal que pugui suposar una limitació de l'accés. Tot això sense perjudici que cal ometre amb caràcter previ a l'accés la informació següent: - Les dades sobre els treballadors/res que per la seva naturalesa requereixin una especial protecció, l'accés a les quals ha d'esser limitat. - Les dades identificatives (num. de DNI, núm d'afiliació a la Seguretat Social, signatura, telèfon, adreça o d'altres) de les persones que intervenen en els respectius contractes i que no són necessàries per assolir la finalitat perseguida.”

Conclusió:

- Si els sol·licitants d'informació són interessats, representants dels treballadors o electes locals se'ls ha de facilitar la informació ometent dades identificatives com DNI, domicili, adreça electrònica, signatura, número de la seguretat social, telèfon, estat civil o qualsevol altra que pogués afectar a la intimitat de la persona.
- Si qui sol·licita la informació no es cap dels col·lectius que tenen un accés reforçat també se'ls pot facilitar la informació amb les mateixes limitacions.

⁶⁰<https://apdcat.gencat.cat/ca/documentacio/resolucions-dictamens-i-informes/cercador/cercador-detall/CNS-54-2016-00001>

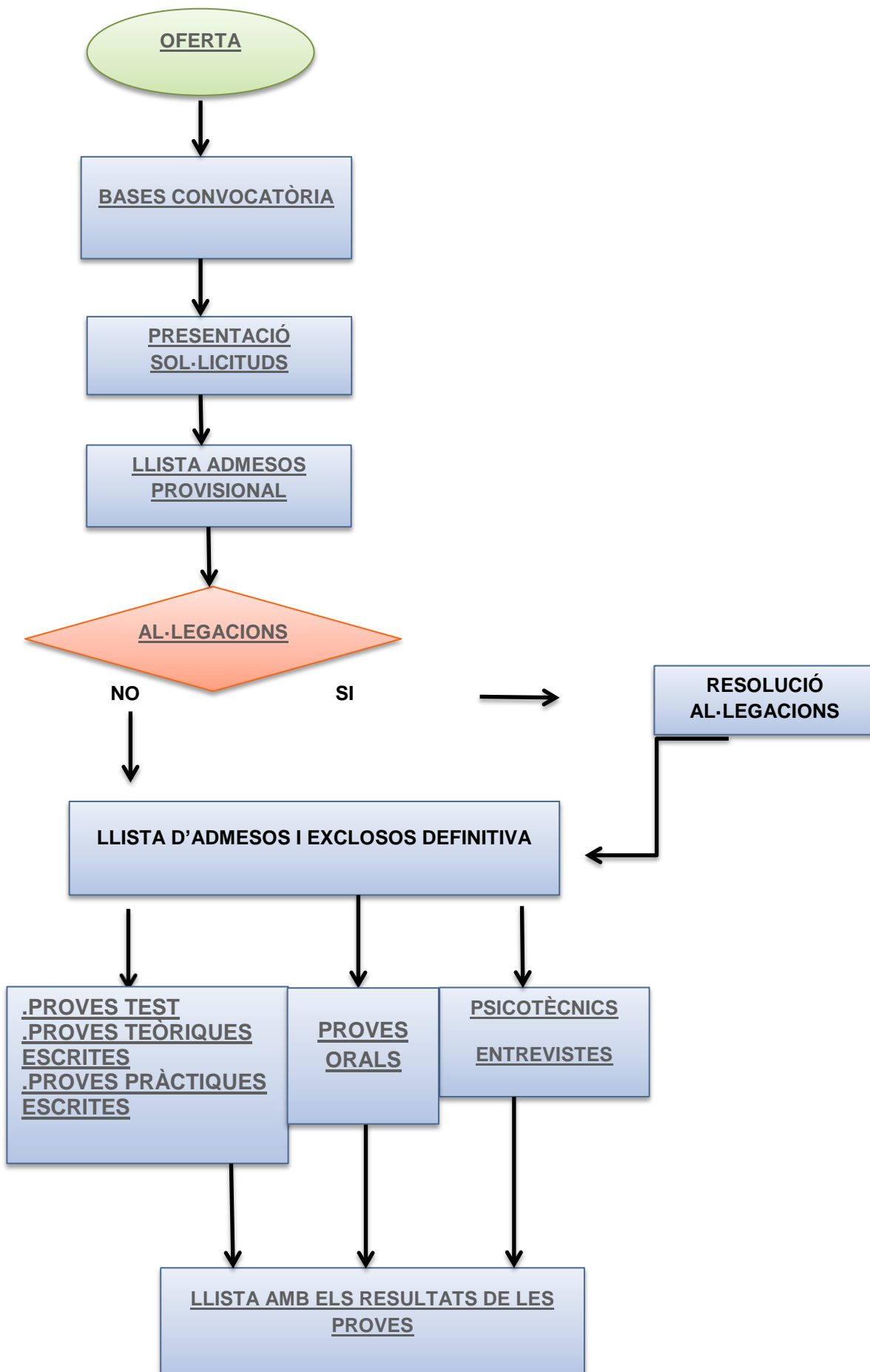
8.- DISSENY DE LA PROPOSTA PRÀCTICA

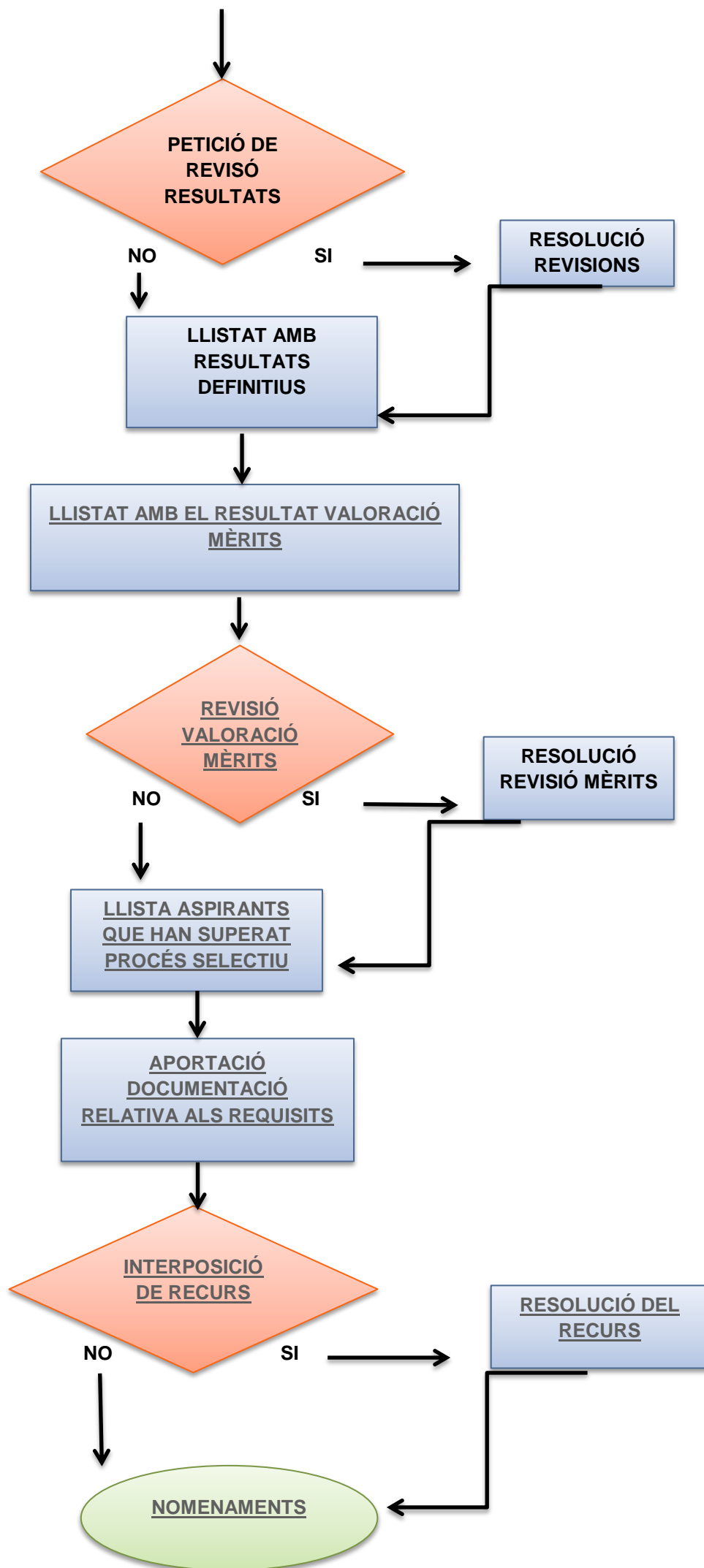
Una vegada analitzada la documentació que poden contenir els diferents tràmits dels procediments de selecció i provisió, en aquest apartat proposo una vessant més pràctica mitjançant uns diagrammes de fluxes que contenen els principals tràmits d'aquests processos, per tal de que, d'una forma més visual, es pugui tenir un esquema que permeti accedir a les conclusions que s'arriben en aquest treball, per mig dels tràmits que conformen el procediment.

Així després de l'anàlisi que s'efectua en cada epígraf de la normativa, doctrina i jurisprudència de la qual s'arriba a conclusions, en aquest apartat es pretén accedir directament a les conclusions sobre la publicitat activa o el dret d'accés de cadascun dels epígrafs. La forma que proposo, permet clicar sobre el recuadre del qual es vol obtenir la informació i vincular directament la part del treball on consta la informació corresponent.

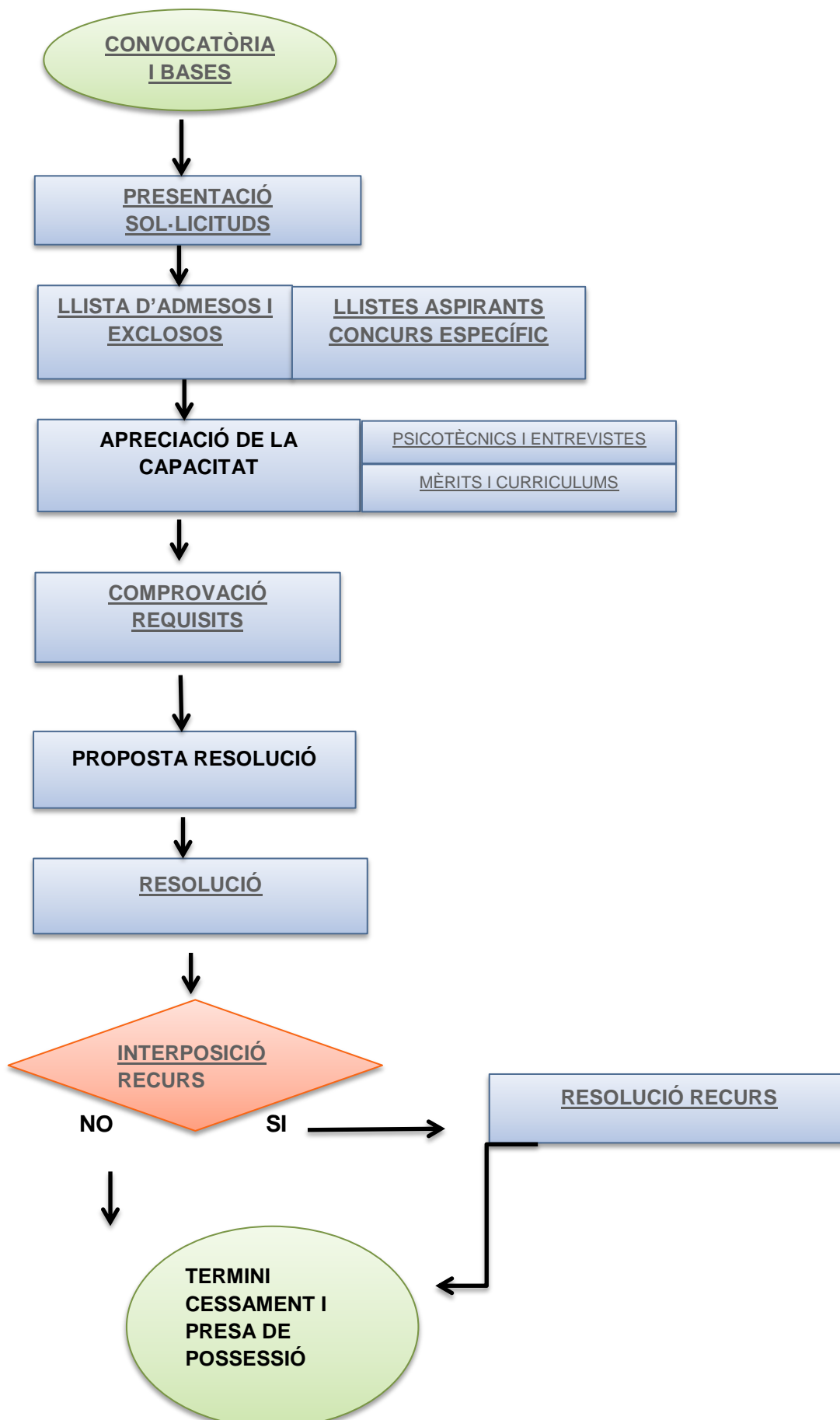
Els diagrammes que he elaborat són els dels procediments de selecció i els de provisió ordinari, procediment de concurs i lliure designació. Tot i que en aquest treball també faig menció dels sistemes extraordinaris de llocs de treball, no he cregut necessari introduir-los en tant en quant aquests no tenen previst un procediment legalment establert.

8.1 Diagrama de fluxes del procés de selecció.

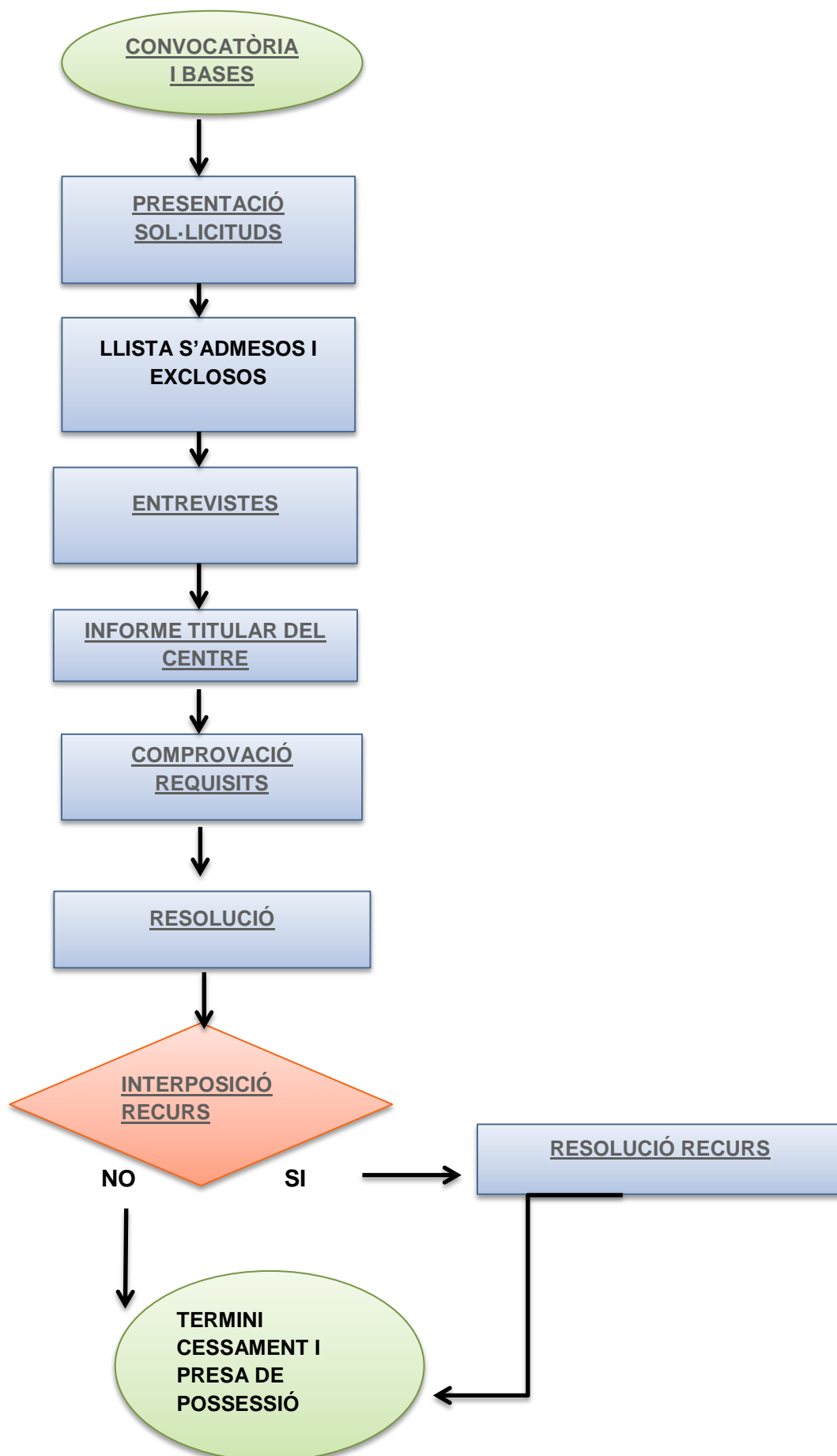




8.2 Diagrama de fluxes del procés de provisió pel sistema de concurs



8.3 Diagrama de fluxes del procés de provisió pel sistema de lliure designació.



9.- CONCLUSIÓ

Tradicionalment les Administracions públiques han estat opaques respecte a la seva forma d'actuació. Les normes no preveïen que es pogués transferir coneixement de la informació pública i només en casos determinats i en funció de qui era el sol·licitant es podia atorgar aquesta informació.

En els últims anys s'ha canviat la forma d'actuar i el que abans era opacitat ara és informació que qualsevol ciutadà pot conèixer pels motius que consideri, però amb la finalitat que ve determinada a les lleis de transparència, que no és altra, que la de l'escrutini de l'actuació del poder públic.

La transparència en els processos de selecció adquireix una especial rellevància doncs afecta a les expectatives que pot tenir qualsevol ciutadà d'accedir a un lloc de treball en l'Administració. Els processos selectius que són transparents, i per tant que donen a conèixer les actuacions que es realitzen, en especial, respecte a exàmens, criteris de correcció i còmput dels mèrits, fa augmentar notablement la confiança envers a l'Administració, no només dels aspirants, sinó també de la ciutadania en general que a la fi és a qui van dirigides les lleis de transparència. Els mostra per tant que els processos de selecció es duen a terme aplicant de la forma més estricta els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i s'executen d'acord amb la legalitat i amb les bases que prèviament a la seva aprovació han estat debatudes amb la representació sindical.

Com en algunes resolucions de la GAIP s'ha posat de manifest, tot això pot comportar un sacrifici de les persones aspirants que veuen els seus noms publicats, per això es considera més adequat publicar els seus noms a la llista d'admesos i exclosos, però no a les demés llistes on constin valoracions de les diferents proves, de mèrits o de psicotècnics.

Tot i que les normes de funció pública o la llei de transparència catalana concreten quins aspectes són els que s'han de publicar, és oportú publicar tot allò que es consideri que s'ha de donar a conèixer, salvaguardant les dades personals que no han de ser conegudes. El fet de que la forma d'actuació en els processos de selecció, així com les proves que es realitzen i els criteris de com es selecciona al personal que prestarà serveis a l'Administració sigui fàcilment accessible per a la ciutadania, porta implícit l'adquisició d'una major confiança en l'actuació de l'administració perquè

mostra obertament el procediment i evita el recel que s'ha instal·lat en aquests tipus de processos.

Per altra banda, les normes de protecció de dades personals han esdevingut més estrictes en el control de les dades que poden donar-se a conèixer com així ho ha deixat palès el RGPD i la LOPDPPG. En conseqüència, les administracions han tingut que canviar la forma d'actuar per fer la informació més accessible però tenint molt present el dret fonamental a la protecció de dades personals.

Partint de la base de que els processos de selecció es basen en la publicitat i lliure concurrència i en els principis de mèrit i capacitat per tal de seleccionar el candidat més idoni, i partint també de que la jurisprudència ha determinat que en els processos de selecció preval la transparència respecte de la protecció de dades, sorgeix la tasca de d'analitzar si es poden o no donar a conèixer les dades personals en poder de l'administració per tal d'aconseguir la finalitat de control que té la transparència. Si bé és cert que hi ha dades que no es poden facilitar per estar compreses dins d'una categoria especial, també hi ha dades que tot i ser merament identificatives el seu coneixement no aporta res a la finalitat de control i tampoc s'haurien de donar a conèixer. Però entre unes i altres hi ha un conjunt de dades que poden ser merament identificatives o no, que s'han de ponderar en atenció a la informació concreta i sobretot en funció de qui són els sol·licitants de la informació, per decidir si es facilita o no.

En aquest sentit, si la persona que sol·licita l'accés és l'interessat en el procediment se li atorga un especialment reforçament doncs aquest ha de poder fer un control més acurat de l'actuació de l'administració sobretot en quant als resultats obtinguts per ell i pels altres candidats que han superat el procés de selecció, doncs si detecta una errada pot suposar la diferència entre accedir a un lloc de treball o no accedir-ne.

Pel que respecte als representants del personal també tenen un plus en l'accés, pot ser no en el mateix grau de reforçament que la persona interessada, però és indubtable que en la seva tasca de representació dels empleats públics hi ha inclòs el control de l'actuació de l'Administració. S'ha de tenir en compte, però que El TREBEP obliga, a les persones que fan tasques de representació del personal i en virtut d'aquestes tasques se'ls facilita informació, a guardar sigil en el sentit de que la informació obtinguda no es podrà utilitzar per a finalitats diferents de les que van motivar la seva entrega.

I pel que fa a l'altre col·lectiu estudiat, això és els i les electes locals, tampoc hi ha dubte que han de tenir un accés reforçat que ja li ve determinat per la normativa pròpia, la qual els assisteix per tal d'obtenir la informació necessària per a desenvolupar les seves funcions. A això s'afegeix que en aquest cas la cessió de la informació no es considerada com una verdadera cessió de dades en, tant en quant, la informació sol·licitada ho és del propi Ajuntament on són regidors. No obstant això el ROF obliga a guardar reserva dels assumptes sobretot si encara no s'ha adoptat una resolució.

Per altra banda, val a dir que la transparència en les administracions és una matèria sotmesa a una interpretació constant que, en un primer estadi realitzen els òrgans que han establert les pròpies lleis de transparència encarregades de vetllar pel seu compliment, GAIP i CTBG, així com els establerts a les lleis de protecció de dades, APDCAT i AEPD, a les que cada vegada més acudeix la ciutadania quan considera que l'Administració no li ha facilitat la informació que li havia de facilitar o l'ha proporcionat parcialment, o pel contrari accedeix quan considera que l'Administració ha facilitat excessiva informació. Així en base a les resolucions, dictàmens i criteris que emeten aquests òrgans es va confeccionant una doctrina de la qual els Tribunals han tingut ocasió de pronunciar-se avalant-la en la gran majoria d'ocasions. Tot això comporta que les administracions vagint adquirint major seguretat sobretot en el dret d'accés que és el que presenta una major casuística.

En la vessant del dret d'accés s'ha de facilitar tota la informació que permeti un control de l'actuació del procediment i en concret de l'actuació dels òrgans de selecció que, en definitiva, són els que determinen qui ha superat el procés selectiu o quin és l'aspirant més idoni per a un lloc de treball determinat. De totes formes, això no implica que en tot cas s'hagin de donar dades personals, més aviat al contrari aquest control es pot efectuar mitjançant la pseudoanimització concretada en el codi d'identificació que hagi establert l'administració.

El que és criteri majorment acceptat en els dictàmens, resolucions i sentències examinades és la distinció de si les dades es sol·liciten respecte de les persones que han superat el procés selectiu de les que no, en el sentit que respecte de les primeres s'han de facilitar les dades necessàries sobretot nom i cognoms per a determinar que els nomenaments o designacions tenen tots els requisits exigits, i que respecte de les segones la informació s'ha de donar anonimitzada. Ara bé, en atenció al cas concret, en alguna ocasió pot quedar justificat l'accés sobre dades de les persones no seleccionades o que no han passat alguna de les proves o cap d'elles.

Aquest TFM es va iniciar en temps del COVID-19, en el temps en que ens ha fet canviar la forma de treballar a l'administració pública implantant de cop el teletreball i en conseqüència les vies telemàtiques per tot tipus de relacions. Es fan sessions de tribunals telemàtics i es planteja la possibilitat de fer les proves selectives de forma telemàtica a través de reoneixements facials. Si bé és cert que la transparència s'ha ressentit en aquest període, afronta un repte important doncs la represa ha de tenir en compte aquesta nova normalitat ja que les noves tecnologies no han d'impedir que la tramitació del procediment, tot i que tingui un suport diferent, igualment quedi documentat i res ha d'impedir que hi hagi un dret d'accés amb totes les garanties.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Cuenca Cervera J. Javier. "Transparència i funció pública." Estudis de Relacions Laborals 13. Octubre 2018.
- Cerrillo i Martínez, Agustí. "La difusión de información pública como instrumento para la prevención de la corrupción: una aproximación desde la legislación autonómica." Revista catalana de dret públic nº 52.
- Mir Puigpelat, Oriol. "L' accés a la informació pública en la legislació espanyola de transparència: Crònica d' un canvi de paradigma." Revista catalana de dret públic, nº 55, 2017.
- Troya Jiménez, Sara Belén. "La aplicación de la Ley de transparencia a los procesos selectivos. Especial referencia a Andalucía". El Consultor de los Ayuntamientos nº 8/2018. Agosto, Nº 8, 1 de ago. de 2018, Editorial Wolters Kluwer.
- Guichot, Emilio "El acceso de los representantes políticos a la información y la nueva normativa sobre transparencia y acceso a la información pública. En especial, la posibilidad de presentar reclamaciones ante las Autoridades de transparencia". REALA. Nueva Época – N.º 8, noviembre 2017 – ISSN: 1989-8975 – DOI: 10.24965/reala.v0i8.10439 – [Págs. 27-48].
- Guía para el Buen Gobierno Local. Federacion espanyola de municipios i provincias.
- Guia procedimiento de acceso a la información pública local. Thoms Reuters Aranzadi; primera edición 2017.
- Guia práctica de análisis de riesgos en los tratamientos de datos personales sujetos al RGPD. Agencia Española de Protección de Datos.
- Protección de datos y administración local guías sectoriales AEPD. Agencia espanyola de protección de datos.

Webgrafia

Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació pública:

<http://www.gaip.cat/ca/inici>.

Autoritat Catalana de Protecció de Dades:

<https://apdcat.gencat.cat/ca/inici>.

Consejo de Transparencia y Buen Gobierno:

https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/index.html.

Agencia Española de Protección de Datos:

<https://www.aepd.es/es>

Centro de Documentación Judicial:

<http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>

Escola d' Administració Pública de Catalunya:

<https://espaistematics.eapc.gencat.cat/gestio-dades/>

**ANNEX I ACORD DE MOBILITAT DE L'AJUNTAMENT DE
L'HOSPITALET**

ACORD DE MOBILITAT DE LLOCS DE TREBALL

AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET

2019

ACORD DE MOBILITAT DE LLOCS DE TREBALL

L'objectiu d'aquest acord és el de facilitar la mobilitat de les persones que vulguin accedir a altres llocs de treball diferents als que ocupen, per tal d'oferir el dret a la carrera professional i el dret a la mobilitat, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat donant alhora resposta a les necessitats de l'organització.

La mobilitat que es planteja està dirigida al personal funcionari de carrera i al personal interí que desenvolupa funcions administratives, informadors/es i auxiliars tècnics/ques de gestió, de grups retributius i complements de destinació que s'especifiqui a l'acord, així com al personal subaltern que ocupa lloc de treball d'ordenança d'escola.

Els criteris interpretatius que poguessin sorgir en aplicació d'aquest acord es resoldran en la comissió de promoció interna, selecció i provisió.

El Text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, determina al seu article 37, que serà objecte de negociació col·lectiva les normes que fixin els criteris generals en matèria de provisió de lloc de treball.

La representació sindical i la representació de l'Ajuntament de l'Hospitalet han arribat al següent acord respecte a la mobilitat del personal:

MOBILITAT ENTRE LLOCS DE TREBALL MITJANÇANT REDISTRIBUCIÓ D'EFFECTIUS.

Aquesta mobilitat es dona quan el lloc de treball al qual es vol accedir sigui de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i específic que el que desenvolupa el funcionari. Ambdós llocs han de tenir el mateix sistema de provisió.

La mobilitat entre llocs de treball pel sistema de redistribució d'efectius es dirigeix en primer lloc als/ a les funcionaris/ funcionàries de carrera adscrits als llocs de treball de funcions administratives, informadors/es i auxiliars tècnics/ques de gestió de grups retributius i complements de destinació 8-13, 7-14, 6-16.

No obstant això, per als llocs de treball de funcions administratives, complement de destinació 8-13, també podrà participar el personal interí de forma subsidiària: en primer lloc es farà la redistribució entre funcionaris/àries de carrera i pel cas que no s'hagués presentat cap, la selecció es realitzarà entre el funcionaris/àries interins/ines que s'haguessin presentat.

Requisits de participació

- Pertànyer al mateix grup retributiu, complement de destinació i específic del lloc al qual s'opta.
- El funcionari/ària o en el seu cas interí/ina ha d'haver romàs dos anys, com a mínim, en el lloc de treball que ocupa amb destinació definitiva si és funcionari/ària de carrera, o en el mateix lloc si és interí/ina.

Criteris de selecció

La selecció s'iniciarà amb aquells sol·licitants que siguin funcionaris/àries de carrera i si no hi cap ha interessat/ada, la selecció es realitzarà entre aquell personal interí que ho hagués sol·licitat.

El criteris de selecció per ocupar el nou lloc de treball són:

- El de més antiguitat de l'aspirant, en el servei al qual es troba adscrit el lloc de treball proposat.
- En el cas que es produeixi empat entre aspirants es seleccionarà al que tingui una major antiguitat en el lloc de treball.
- Si persisteix l'empat, el criteri de desempat, serà el d'antiguitat a l'Ajuntament.

Data de referència per a la valoració de l'antiguitat

Es valorarà amb referència a la data de publicació de la petició a la intranet municipal.

Procediment

Annex I

**Els criteris interpretatius que poguessin sorgir en aplicació d'aquest acord es resoldran en la comissió de promoció interna, selecció i provisió.*

MOBILITAT DE LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL SUBALTERN QUE OCUPA LLOC DE TREBALL COM A ORDENANÇA D'ESCOLA

Aquesta mobilitat es realitzarà quan hi hagi vacant un lloc de treball de subaltern d'edificis municipals el qual, abans de ser cobert per un funcionari/ària interí/ina de la borsa s'haurà d'oferir al personal funcionari/ària de carrera de l'Ajuntament i subsidiàriament al personal interí, que ocupa un lloc de treball com a ordenança d'escola.

Requisit de participació:

El funcionari/ària de carrera o el funcionari/ària interí ha d'haver romàs dos anys, com a mínim, en el lloc d'ordenança d'escola, amb destinació definitiva.

Criteris de selecció:

La selecció s'iniciarà amb aquells sol·licitants que siguin funcionaris/àries de carrera i si no hi cap ha interessat/ada, la selecció es realitzarà entre aquell personal interí que ho hagués sol·licitat.

El criteri de selecció és el d'antiguitat com a ordenança d'escola.

Si es produeix un empat entre candidats tindrà prioritat el funcionari que tingui major antiguitat en l'Ajuntament.

Data de referència per a valoració de l'antiguitat:

Es valorarà amb referència a la data de publicació de la petició a la intranet municipal.

Procediment:

Annex II

**Els criteris interpretatius que poguessin sorgir en aplicació d'aquest acord es resoldran en la comissió de promoció interna, selecció i provisió.*

MOBILITAT ENTRE LLOCS DE TREBALL QUE TENEN DIFERENT COMPLEMENT ESPECÍFIC MITJANÇANT EL PROCEDIMENT DE PROVISIÓ QUE CORRESPONGUI.

És dirigeix únicament als funcionaris/àries de carrera que ocupen lloc de treball de funcions administratives, informadors/es i auxiliars tècnics/ques de gestió de grups retributius i complements de destinació 8-13, 7-14, 6-16.

Es dona aquesta mobilitat quan el lloc de treball al qual el funcionari/ària vol accedir, sigui de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació del lloc que ocupa però diferent complement específic, per tenir assignat factor de districte o factor d'horari especial.

Mèrits a valorar:

El criteri de selecció és el de més antiguitat del aspirant en el servei al qual es troba adscrit el lloc de treball a proveir.

En els llocs d'atenció al públic es determinarà prèviament la idoneïtat de l'aspirant mitjançant una prova psicotècnica que avaluï aquesta competència.

En el cas que es produeixi empat entre candidats s'estarà al que tingui una major antiguitat en el lloc de treball.

Si persisteix l'empat el criteri de desempat serà el d'antiguitat a l'Ajuntament.

Data de referència per a la valoració de l'antiguitat:

Es valorarà amb referència a la data de publicació de la convocatòria al DOGC.

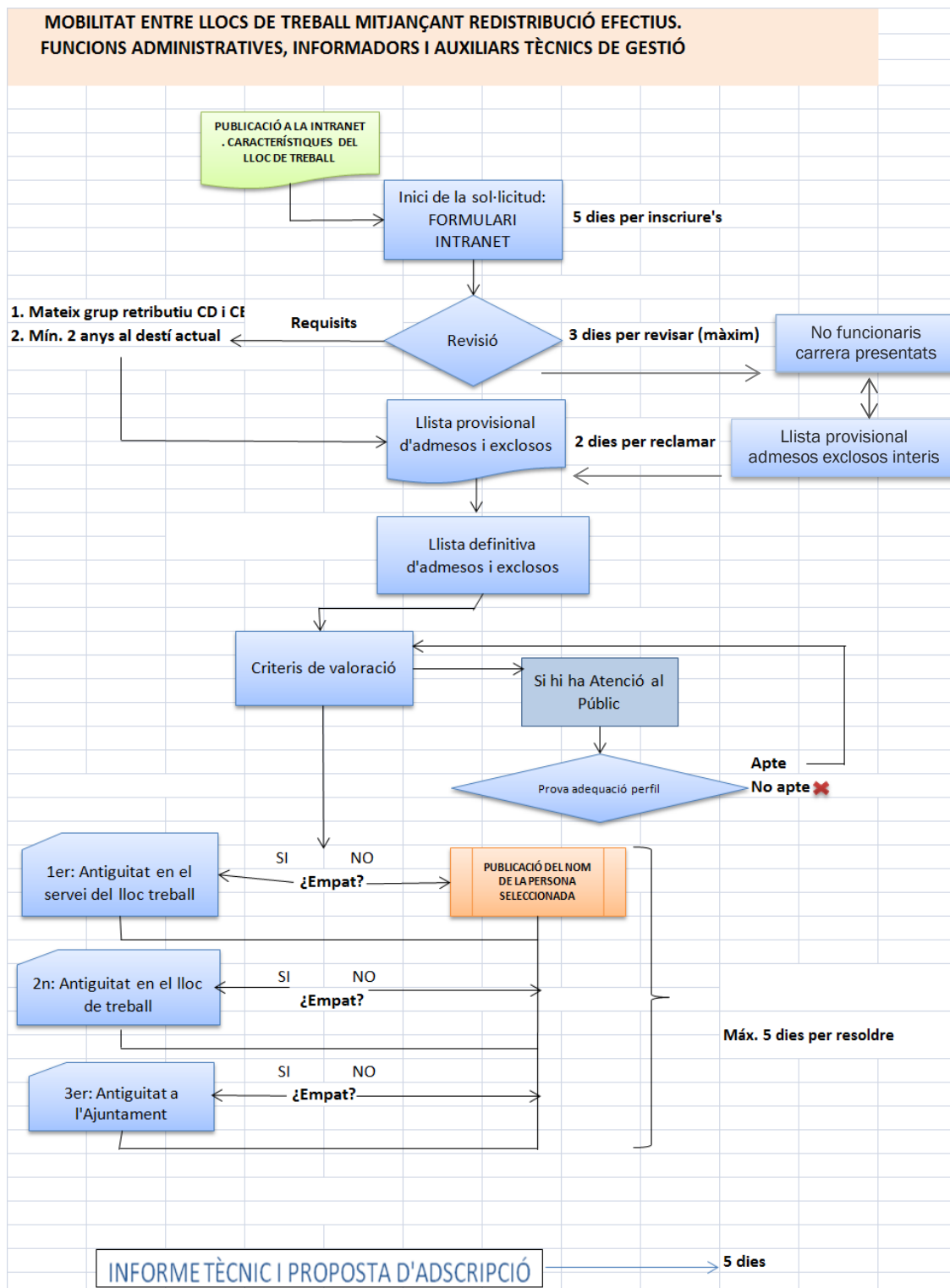
Procediment:

El procediment a seguir serà el que estableixin les normes aplicables a la provisió de llocs de treball.

**Els criteris interpretatius que poguessin sorgir en aplicació d'aquest acord es resoldran en la comissió de promoció interna, selecció i provisió.*

ANNEXES

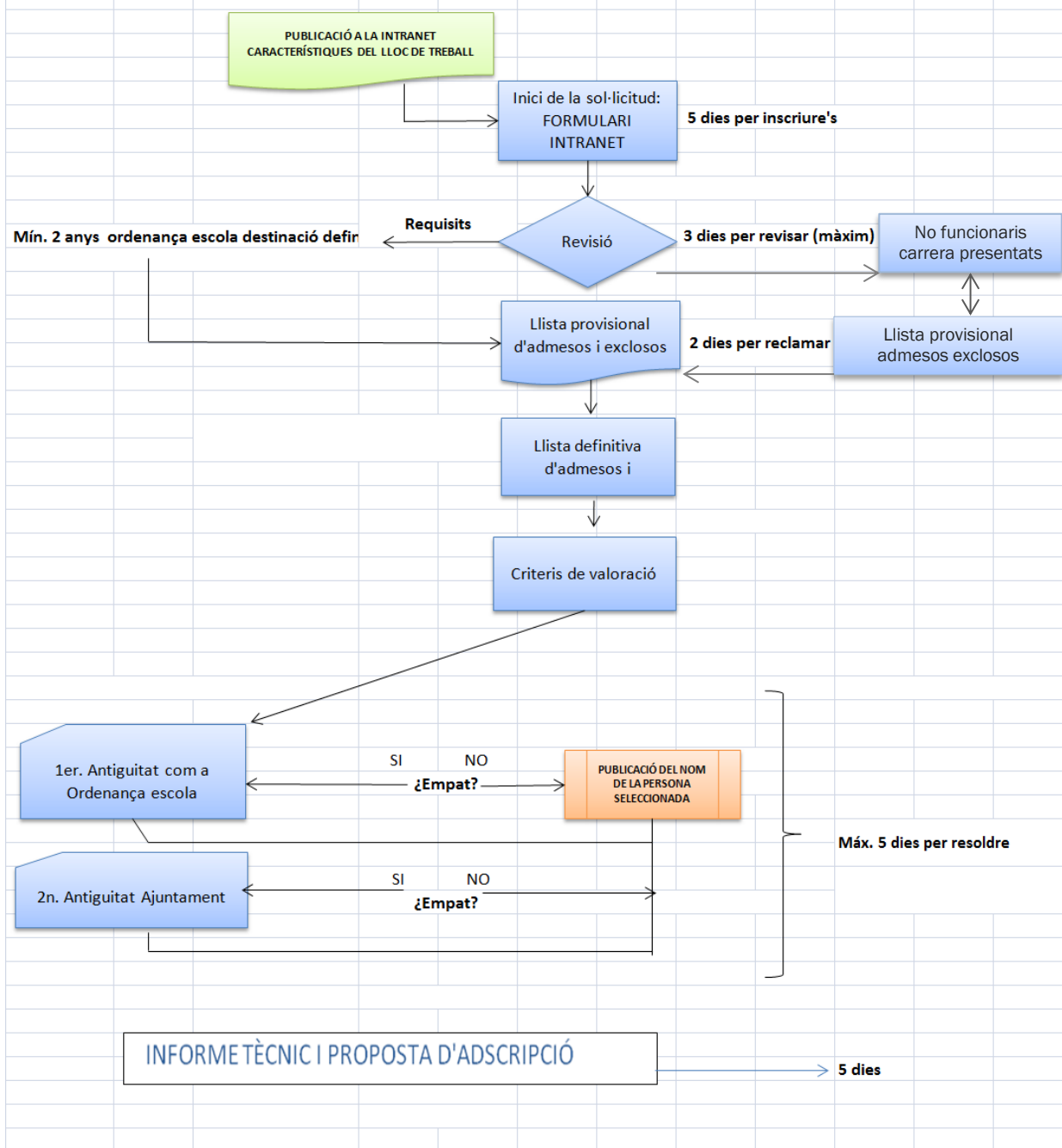
Annex I



Annex II

MOBILITAT ENTRE LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL SUBALTERN QUE OCUPA LLOC DE TREBALL COM A ORDENAÇA D' ESCOLA

ANNEX II



ANNEX II ACORD SOBRE LA PRESENCIA DELS REPRESENTANTS SINDICALS COM A OBSERVADORS ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ DE L'AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET.



Ajuntament de L'Hospitalet

PRESÈNCIA DELS REPRESENTANTS SINDICALS COM A OBSERVADORS ALS PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ

Els principis constitucionals i legals que regulen la composició dels tribunals u òrgans tècnics de selecció i provisió de llocs de treball són:

- Imparcialitat
- Professionalitat
- Independència
- Discrecionalitat
- Idoneïtat
- Objectivitat
- Tendència a la paritat entre dones i homes

Coherentment amb aquests principis que persegueixen l'existència a l'Administració Pública de recursos humans qualificats i competents, al servei d'una Administració moderna, eficient i canviant, cal tenir present:

- a. Que l'art. 60.3 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), estableix que la presència als òrgans de selecció serà sempre a títol individual i que no es pot ostentar aquesta presència en representació o per compte de ningú.
- b. Que està exclosa de l'obligatorietat de la negociació col·lectiva la regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional (art. 37.2, lletra "e").
- c. Que l'estructuració dels recursos humans està inclosa dins de les competències d'autoorganització de l'Ajuntament de L'Hospitalet (com a la resta de les Administracions Públiques, d'acord amb l'art. 72 EBEP).

En el marc de la normativa anterior, l'Ajuntament de L'Hospitalet va considerar adient incorporar als representants sindicals del personal als procediments de selecció i provisió de llocs de treball, a la vista també de l'art. 61.7 EBEP, que determina que les Administracions Públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius del personal laboral fix.

La incorporació dels representants sindicals als procediments de selecció i provisió està recollida als arts. 23 i 25 del Conveni Col·lectiu vigent, en els següents termes:

- a. Respecte al sistema de selecció i accés (art. 23).-

1. "S'acorda la participació del Comitè en la confecció de la normativa de selecció i accés de nou personal" (punt 2).
 2. "S'han de negociar les bases de les proves selectives, excepte les referides a llocs de treball que hagin de cobrir-se mitjançant lliure designació, fins que s'acordin els criteris per a les convocatòries de cobertura de places i de provisió de llocs" (punt 7).
 3. "Els casos excepcionals de contractació pel procediment de màxima urgència es tracten en la Comissió de Seguiment de Promoció Interna, Selecció i Provisió, atenent, en tot cas, a la necessitat urgent de la contractació" (punt 9).
- b. Respecte a la promoció interna i provisió de llocs de treball (art. 25).-
4. "Amb la participació del comitè s'ha d'elaborar una normativa que estableixi aspectes com el sistema de selecció, els requisits per a participar en els processos selectius, els mèrits que s'han de valorar, etcètera" (punt 2).
 5. "Abans de l'aprovació de les plantilles orgàniques, la corporació ha d'informar al comitè de les reserves de places, amb vista a la promoció interna a l'Ajuntament".

L'abast de la col·laboració sindical en els processos selectius i de promoció de l'Ajuntament de L'Hospitalet, com a conseqüència de tot l'anterior, va ser determinat a la sessió de la Comissió de Promoció Interna, Selecció i Provisió, celebrada el passat 12/9/2016 (punt 1 i annex 1 de l'acta), en els següents termes:

PROCÉS	FASE DEL PROCÉS	PRESENCIA	
	Elaboració de bases	SÍ	Comissió de Bases.
	Admissió d'instàncies	NO	RRHH aplica criteris d'admissió basats estrictament en les bases aprovades.
	Sessió de Constitució del Tribunal	SÍ	El representant es presentat al Tribunal. Els membres del Tribunal es donen per assabentats de la figura sindical i les condicions de la seva presència al procés.
OPOSICIÓ	Sessions de PASSACIÓ DE PROVES PSICOTÈCNIQUES	SÍ	El representant podrà ser present a totes les proves dels processos d'oposició.
	Sessions de PASSACIÓ DE PROVES TEÒRIQUES	SÍ	El representant podrà ser present a totes les proves dels processos d'oposició.
	Sessions de PASSACIÓ DE PROVES PRÀCTIQUES	SÍ	El representant podrà ser present a totes les proves dels processos d'oposició.
	Sessions D'ENTREVISTES ALS CANDIDATS I PROVES ORALS	SÍ	El representant podrà ser present a l'entrevista/prova oral sempre que el candidat/a presti el seu consentiment.
	Sessions de CORRECCIÓ	NO	
	Accés als Criteris de CORRECCIÓ	SÍ	Els criteris de correcció es lliuraran al representant si així ho demana, sempre després de la passació de la prova.
CONCURS	Sessions de VALORACIÓ DE MÈRITS	NO	El Tribunal aplica els criteris de valoració basats estrictament en les bases aprovades.
ALTRES	ALTRES SESSIONS amb DELIBERACIONS del Tribunal	NO	
	Sessions de REVISIÓ D'EXÀMENS i compareixences de candidats/es	SÍ	Sempre que ho demani el candidat

La col·laboració sindical a les diverses fases es produirà d'acord amb els següents criteris:

1. La col·laboració sindical en els processos selectius i de promoció de personal s'efectuarà només mitjançant representants de les Seccions Sindicals.
2. Un cop aprovada per l'òrgan municipal competent la convocatòria d'un procés de selecció o promoció, el Servei de RRHH sol·licitarà per escrit o correu electrònic a cadascuna de les Seccions Sindicals la designació d'1 observador per al procés selectiu, així com la d'1 suplent.
3. Cadascuna de les Seccions Sindicals, també per escrit o correu electrònic, comunicarà al Servei de RRHH la persona designada com a observador i el seu suplent, en el termini màxim de 2 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud.
4. A les diferents fases del procés selectiu o de promoció no podrà participar una altre persona en representació de les Seccions Sindicals que les designades inicialment com a observador o suplent, excepte causa greu degudament acreditada davant del Servei de RRHH.
5. L'absència dels observadors sindicals no paraitzarà cap de les actuacions que se'n derivin dels processos selectius o de promoció.
6. La presència dels observadors sindicals a les diferents fases dels processos selectius o de promoció s'efectua sense veu ni vot.
7. Serà necessari el consentiment del participant en el procés selectiu o de promoció per tal de que l'observador sindical estigui present a les entrevistes dels candidats, a les proves orals i a les revisions d'exàmens.
8. L'observador sindical no assistirà a cap de les reunions que mantingui el Tribunal o Comissió de Qualificació.
9. L'observador sindical podrà assistir a qualsevol de les fases del procés selectiu o de promoció on participin els candidats del procés de selecció.
10. La participació de l'observador sindical en els processos selectius o de promoció no comporta per aquest cap tipus de responsabilitat administrativa.
11. La participació de l'observador sindical no merita cap de les indemnitzacions regulades per la següent normativa:
 - Arts. 14, lletra "d", i 28 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre
 - Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.
12. Les propostes de millora u observacions envers el procés selectiu o de promoció seran presentades a la Comissió de Promoció Interna, Selecció i Provisió.
13. El Servei de RRHH analitzarà les propostes de millora u observacions presentades pels observadors sindicals i, en cas de valorar-les positivament, aixecarà una proposta de modificació de les bases reguladores als òrgans municipals competents.

L'Hospitalet de Llobregat, 16/5/2017.